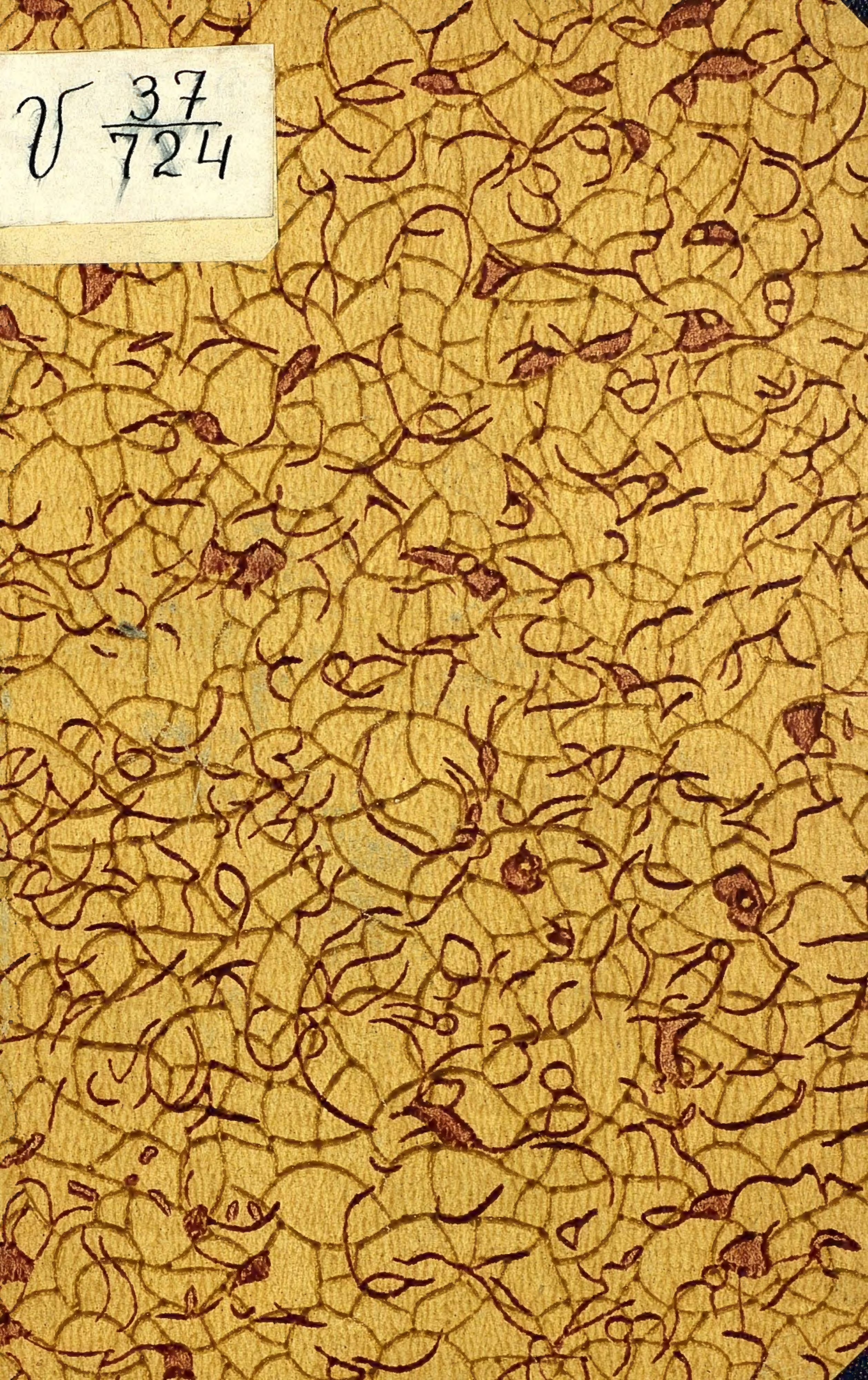

V 37/724

Я. БОЯРСКИЙ

ЧТО ДАЕТ РАБОЧЕМУ





ИЗД.
В·Ц·С·П·С
МОСКВА
1924

А. НЕРМОУЗОВ

Я. БОЯРСКИЙ.

Что дает рабочему членский билет профессионального союза?





Издательство ВЦСПС Москва
1924

Главлит 26.965. Типография АОМС им. М. И. Рогова. Тираж. 10.000.

Что такое членский билет.

Большинство современных русских рабочих хорошо понимает значение членского билета профессионального союза.

Теперь уже для каждого рабочего ясно, что билет этот при Советской власти дает какие-то права, какие-то привилегии и преимущества. Знает также рабочий и о том, что билет этот к чему-то обязывает его владельца, налагает на него какие-то обязанности.

Сознательный рабочий должен точно уяснить себе, что это за права и какие это обязанности. Сознательный рабочий, вступив по доброй воле своей в союз (к этому никто его не принуждает) и имея в кармане членский билет союза, должен знать, что этот билет обозначает. Это тем более необходимо, что теперь в кармане рабочего появилось много различных членских билетов.

Что такое членский билет? Членский билет — это знак принадлежности к какому нибудь обществу или организации. А теперь этих обществ, в которые добровольно вступает рабочий, появилось очень много. У передового сознательного рабочего, активно участвующего в современной общественной жизни, можно, таким образом, в кармане, кроме членского билета профессионального союза, найти много других членских билетов. Тут и партийный билет, если он член партии, тут и членский билет клуба, кооператива, общества друзей воздушного флота (ОДВФ), Доброхима, Международного Общества помощи борцам революции (МОПР), общества «Долой неграмотность», общества друзей детей и т. д., и т. д. Это все наиболее известные общсетва, в которые вступают широкие массы рабочих. А есть и менее известные, как, например, общество друзей радио-телефонии.

Что это за общества и почему их теперь так много развелось? Чтобы ответить на этот вопрос нужно, чтобы рабочий понял разницу между общественной жизнью теперешней и дореволюционной.

Общественная жизнь до революции.

До революции общественная жизнь строилась господствующими классами. У них тоже были общества и организации. Они тоже носили в кармане членские билеты этих обществ и организаций. Но в эти организации рабочий не допускался. Он не только не мог сделаться членом какой нибудь буржуазной организации, но даже просто-напросто его не пускали за порог помещения этой организации. А помещения у них были самые лучшие. Дворянское собрание, благородное собрание, купеческий клуб — каждый большой город знает эти великолепные здания, в которых господствующие классы строили свои классовые организации и разгульно проводили свой досуг. А досуга этого у них было слишком много. Можно сказать, вся их жизнь была сплошным досугом. И вот на досуге, от нечего делать, чтобы убить время, которого им девать некуда было, откормленные буржуа, помещики, купцы и фабриканты и их жены, сынки и дочки наполняли эти собрания и клубы и занимались организацией различного рода благотворительных обществ, вроде общества покровительства животным, общества вспомоществования бедным невестам, общества трезвости и т. д., и т. д.

Не для полезной деятельности, не из желания действительно кому-то помочь вступали буржуа в ими же придуманные общества, а для веселого времяпровождения, для создания видимости какой-то деятельности, для израсходования накопившейся энергии. Такова была общественная жизнь до революции. Такова была буржуазная общественность.

Рабочий хотел бы иметь свои классовые организации и общества, но господствующие классы и царская власть этого ему не разрешали. Рабочая партия была загнана в подполье, профессиональные союзы были стеснены в своей деятельности полицейским нажимом. Никакого участия в обще-

ственной жизни рабочий принимать не мог. Если он был членом партии, ему приходилось прятать свой партийный билет, чтоб не попасть в руки полиции и жандармов. Если он был членом профсоюза, он с опаской держал свой членский билет, великолепно понимая, что билет этот не только не дает ему никаких преимуществ, но в некоторых случаях может ему даже повредить.

Так было до революции. А теперь?

Советская общественность.

Теперь каждый рабочий, даже самый несознательный, чутьем улавливает сущность перемены, которая произошла. Там, где раньше было дворянское или благородное собрание, теперь вырос Дворец Труда или Дом союзов; там, где раньше на пышных балах отплясывали фабриканты и помещики, теперь расположились профессиональные организации; там, где раньше устраивались кутежи и попойки, теперь созываются рабочие собрания, конференции и с'езды. Рабочий сделался действительным участником общественной жизни. Тяга к общественной жизни, столь долго накапливавшаяся в угнетенной массе рабочих и крестьян, вышла теперь наружу и вылилась в форму активной советской общественности. В годы гражданской войны все силы рабочего класса, все его мысли, вся энергия были сосредоточены на защите революционных завоеваний, на вопросах военной обороны, на задачах фронтов гражданской войны. Когда война закончилась, и пролетарская страна перешла к мирному строительству своего хозяйства, каждый отдельный рабочий понял, что его собственное благополучие, улучшение его собственного материального положения находится в полной зависимости от общего под'ема всего хозяйства страны, что его собственные интересы полностью совпадают с интересами всего рабочего класса, с интересами всего пролетарского государства. А потому активное участие в строительстве, творческая работа по поднятию производительных сил страны вызвали живейший интерес со стороны рабочей массы к наиболее серьезным задачам, стоящим в порядке дня нашего строительства.

Рабочие поняли, что грандиозность этих задач требует для их разрешения не только дальновидной политики коммунистической партии и умелых мероприятий Советской власти, но и творческой самодеятельности самих рабочих масс. Возьмем для примера вопрос о ликвидации неграмотности. Каждый рабочий понимает, что неграмотность огромной части нашего населения, особенно крестьянского, доставшись нам в наследие от царизма, является для нас не только горем и позором, но и практическим препятствием к строительству коммунизма. С такой неграмотностью нельзя двигаться вперед. С такой неграмотностью коммунизма не построишь. Советская власть выдвинула задачу ликвидации неграмотности, как исключительную, по своему значению, чрезвычайную задачу. Разработан план, намечен целый ряд серьезных мероприятий, ассигнованы средства,— одним словом, сделано все, что Советская власть в состоянии сделать для разрешения этой колоссальной задачи. Но этого мало. Каждый рабочий понимает, что одних усилий власти для этого недостаточно. Чтоб ускорить дело, чтоб придать ему необходимый размах, нужна самодеятельность самих рабочих и крестьянских масс, для которых эта задача близка и понятна. И вот создается Общество «Долой неграмотность». Это общество ставит своей задачей помочь Советской власти осуществить план ликвидации неграмотности. Сознательный рабочий понимает, что это общество берется за полезное и хорошее дело, которое отвечает интересам всего рабочего класса и совпадает с его собственными интересами. Рассуждение здесь простое. Чем скорее ликвидируем неграмотность, тем скорее поднимется наше хозяйство; чем скорее поднимется наше хозяйство, тем скорее поднимется зарплата, улучшится мое материальное положение. Чем скорее мы все это проделаем, тем скорее построим коммунистическое общество. Это будет лучше для всего рабочего класса. Это будет лучше и для меня. Пойду и запишусь в общество «Долой неграмотность». Никто меня туда не гонит, никто меня не принуждает. Я сам, по собственной своей доброй воле, иду записываться в это общество, потому что вижу пользу этого общества для рабочего класса и думаю, что сумею и

я принести некоторую пользу этому делу. Так-же, примерно, рассуждает рабочий, вступая и в другие общества: ОДВФ, МОПР, Доброхим и т. д.

Если вдуматься в задачи этих обществ, то можно сразу уловить, что каждое такое общество охватывает какую-нибудь отрасль нашего строительства, и что все эти общества, вместе взятые, ведут к одной цели: к строительству будущего коммунистического общества. Такова в общей сложности советская общественность. Это уже не общество покровительства животным, не общество воспомоществования бедным невестам, а нечто совсем другое.

В наших современных обществах и организациях главными участниками выступают рабочие и крестьяне.

Нэпманов, торговцев, арендаторов, кулаков туда не пускают.

Рабочий и крестьянин организует теперь различные общества. Рабочий и крестьянин, следовательно, строит теперь общественную жизнь.

Отличие членского билета профсоюза от других членских билетов.

После того, как мы выяснили значение всякого рода обществ, появившихся в последнее время, станет совершенно понятным, что членский билет какого-нибудь общества, возьмем хотя бы для примера того же общества «Долой неграмотность», никаких особых прав и преимуществ владельцу билета не дает. Обязанности, которые налагает этот билет, как признак принадлежности к обществу, тоже весьма просты и понятны. Эти обязанности не выходят из узкого круга деятельности данного общества. Совсем другое дело членский билет профессионального союза. Каждый рабочий понимает, что из всех билетов, находящихся в его кармане, только членский билет профессионального союза дает в условиях советской действительности какие-то особые права и преимущества. Каждый рабочий понимает, что наличие этого билета обязывает его, как члена большой пролетарской организации, подчиняться уставу этой организацией принятому, и всем правилам, этой организацией выработанным. Каждый рабочий понимает, что этот билет связывает его с миллион-

ной организацией рабочего класса и вводит его равноправным членом в общепролетарскую семью. Каждый рабочий понимает, что этот билет, широко открывая перед ним двери всего того, что создано советской властью, делает его, как владельца билета, значительно сильнее в окружающей действительности.

Все это рабочий понимает иногда смутно, туманно, недостаточно ясно и уверенно.

Каждый рабочий, чтобы оценить силу билета и его значение и чтоб научиться пользоваться им сознательно и уверенно, должен хорошенько знать, какова та организация, членом которой он состоит, каков устав этой организации, каковы права и обязанности члена организации. Членский билет есть только внешнее выражение членства, знак принадлежности к союзу. Надо знать, что скрывается за этим билетом, надо знать в чем его сила, надо знать, что он дает и к чему обязывает.

Содержание работы профсоюзов.

Для того, чтобы все это знать, нужно хорошенько вдуматься в работу своего профсоюза и разобрать по косточкам всю его деятельность. А деятельность эта очень обширна и разнообразна. С первого взгляда кажется, что работа союза ограничивается только стенами фабрики. Здесь, на фабрике, решаются самые важные вопросы рабочей жизни, связанные с положением рабочего в производстве: прием на работу, увольнение, отпуск, заработная плата, расценки, недоразумения, конфликты,— одним словом, все вопросы, охватывающие условия труда рабочего на предприятии. Союз во всех этих вопросах стоит на страже интересов своего члена. Союз не только защищает настоящие условия труда рабочего, чтоб не допустить их ухудшения, но и энергично добивается улучшения их. Словом, всматриваясь в работу союза, бросается в глаза в первую очередь его деятельность, направленная к защите интересов рабочего на предприятии. Но стоит более внимательно присмотреться к разнообразным проявлениям работы союза, стоит хорошенько послушать отчет выборного Правления, стоит, наконец, вспомнить все случаи, по которым ты сам прибегал к помощи и защите

союза, чтобы увидеть и понять, что работа профсоюза охватывает целиком всю жизнь рабочего: не только его труд, но и его отдых, его досуг; не только на работе, но и во время болезни; не только экономические интересы рабочего, но и интересы культурные. Нет почти ни одного случая или события в жизни рабочего, которые так или иначе, в большей или меньшей степени не были бы задеты разносторонней деятельностью союза. И недаром руководитель нашего русского профессионального движения тов. Томский бросил на 5-м Всероссийском с'езде профсоюзов следующий лозунг всем союзам: «от колыбели до могилы будь с рабочим». Плох, сказал тов. Томский, тот союз, который хоть на минуту выпустил рабочего из под своего влияния. Эти лозунги подчеркивают основную задачу наших профсоюзов: об'единить и спаять рабочую массу в такую организацию, которая охватила бы, обслужила бы жизнь рабочего целиком.

В дальнейшем мы постараемся рассмотреть, как союз обслуживает все стороны рабочего труда и быта; постараемся перечислить все наиболее известные, наиболее часто встречающиеся случаи и события рабочей жизни, когда помощь союза облегчает рабочему разрешить тот или иной вопрос.

А теперь необходимо остановиться на некоторых сторонах союзного членства, имеющих очень серьезное и важное значение, на вид совершенно незаметных и о которых недостаточно сознательный рабочий совершенно не думает.

Мало сознательный рабочий раньше всего видит то, что само собой ему бросается в глаза. Если ему задать вопрос о пользе членского билета профсоюза, он ответит: «союз меня защищает». Это так просто и понятно, что можно ответить, не задумываясь. А еще этот рабочий может сказать так: «вот в сегодняшней газете об'явлено, что в таком-то зале будет такая-то лекция и после лекции концерт. Вход бесплатный по пред'явлении членского билета профсоюза». Или: «в таком-то саду состоится народное гулянье. Цена такая-то. Для членов профсоюзов по пред'явлении членского билета скидка

15 процентов». Вот, скажет этот рабочий, для меня прямая польза.

Несомненно, это — прямая польза. Это одно из тех несомненных практических преимуществ, которые дает членский билет. Это очень наглядно. Это так наглядно, так видно невооруженным глазом, что самый несознательный рабочий быстро усваивает эту практическую ощутительную пользу. Но, если он видит только это, если он видит только то, что бросается в глаза и что можно взять руками, то такой рабочий не может быть назван сознательным хорошим членом профсоюза. Надо смотреть шире и глубже. Надо видеть дальше своего носа. Надо думать не только о своей маленькой пользе, но и об интересах всего рабочего класса Тов. Ленин учил нас быть практиками, бороться за каждый даже самый маленький практический успех для рабочего. Поэтому мы вовсе не против того, чтоб рабочий думал о своей маленькой пользе. Но тот же тов. Ленин учил нас, что каждый отдельный рабочий должен выше всего ценить интересы, пользу всего рабочего класса в целом, что сознательный рабочий должен уметь подчинять свои личные интересы, свою собственную маленькую пользу интересам всех рабочих, общей пользе.

Только таким образом может победить рабочее дело. Слова тов. Ленина вполне оправдали себя на деле, на фактах. Каждый рабочий теперь понимает, что, еслиб в годы гражданской войны русский рабочий думал бы только о своей собственной маленькой пользе, нас давно раздавили бы Деникин, Колчак, Юденич, Врангель. Это так понятно, что не требует больших раз'яснений.

Поэтому сознательный рабочий, желающий уяснить себе значение членского билета, должен не только об этой маленькой пользе думать, но и задуматься над более серьезными вопросами. В первую очередь рабочий должен задать себе ряд вопросов о своем союзе: что это за союз, кого он об'единяет, когда возник, как развивался, кто стоит во главе союза?

Рабочий должен себя спросить: «вот у меня членский билет профсоюза. Этот билет вводит меня в большую мно-

гомиллионную семью. Какова же величина этой семьи? Много ли нас?»

Этот вопрос очень серьезен, потому что каждому понятно, что, чем в союзе больше членов, тем союз сильнее, крепче. До революции, когда русским союзам приходилось бороться и действовать в капиталистической обстановке, успех борьбы сильно зависел от численности, от силы союза. Чем больше союз, тем легче ему бороться с капиталистами, тем легче выиграть стачку. Большой союз имеет больше финансовых средств, имеет больший стачечный фонд, может лучше помочь своим безработным членам и т. д. После октябрьской революции условия работы профсоюзов значительно изменились. Предприятия перешли в руки рабочего класса. Перед союзами встала новая задача — организовать производство, помочь рабочему государству строить государственную промышленность. Чем больше союз, тем больше он накопляет опыт хозяйственного строительства, тем сильнее его влияние на органы, управляющие промышленностью. Конечно, при диктатуре пролетариата вопрос о численности союза не имеет такого значения, как в условиях капиталистических. Советское правительство относится одинаково внимательно ко всем союзам, большим и маленьким. Они пользуются по советским законам одинаковыми правами.

Численный состав русских профсоюзов.

Итак, нужно ответить на вопрос, сколько нас. Сколько всего в Советской России членов профсоюзов? При ответе на этот вопрос нужно иметь в виду, что численный состав союзов все время колеблется, меняется, потому что каждый день в каждом союзе происходит прибыль и убыль членов. Поэтому надо взять подсчет к одному какому-нибудь периоду. Сейчас мы имеем самые подробные оффициальные сведения, изданные ВЦСПС, т. е. Всероссийским Центральным Советом Профсоюзов в своем отчете к 6-му с'езду профсоюзов в мае 1924 г. С'езд этот в мае не состоялся, но мы пользуемся оффициальными данными, приуроченными в отчете к маю 1924 года.

По этому отчету по Союзу Советских Республик насчитывается 5.550.989 членов профсоюзов. Это количество

членов охватывает 23 отдельных Всероссийских объединения со следующим численным составом по каждому союзу в отдельности:

Работники земли и леса (Рабземлес) . . .	297.436
Бумажники	26.902
Горнорабочие	305.332
Древообделочники	120.902
Кожевники	89.394
Металлисты	518.627
Печатники	78.048
Пищевики	269.056
Сахарники	48.164
Строители	244.975
Текстильщики	476.104
Химики	156.274
Швейники	52.554
Водники	124.413
Железнодорожники	738.092
Местный транспорт	139.126
Народная связь (Нарсвязь)	101.303
Работники Искусств (Рабис)	68.387
Работники медико-санитарного дела (Медсантруд)	331.906
Работники Просвещения (Рабпрос) . . .	477.698
Совработники	642.672
Работники коммунального хозяйства (Комхоз)	173.992
Работники народного питания (Нарпит)	69.632
Итого	5.550.989

Итак, нас много: пять с половиной миллионов. Поэтому членский билет профсоюза дает право его владельцу сказать: я не один. Я член большой многомиллионной пролетарской семьи. Но тут может возникнуть еще один вопрос. Да, пять с половиной миллионов — это много, сила большая. Но, может быть, рабочих и служащих, работающих в

наших предприятиях и учреждениях, еще больше. Только они не члены профсоюзов. Ведь вступление в союз добровольное: хочешь—вступай, не хочешь—не надо. Так, может быть, большинство не вступило, а пять с половиной миллионов составляет меньшинство всех работающих? Ответ на этот вопрос дает тот же отчет ВЦСПС. Оказывается, что 5½ миллионов составляет 92 процента всех работающих в наших предприятиях и учреждениях. Стало быть, на каждые 100 работающих рабочих и служащих приходится: 92 члена профсоюза и 8 нечленов. Всего не состоящих в профсоюзах насчитывается 391.000 человек, которые приходятся, главным образом, на союзы древообделочников, сахарников и совработников. В первых двух союзах наличие неорганизованных рабочих об'ясняется большим числом временных, сезонных рабочих; в союзе же совработников это об'ясняется наличием служащих, которые по роду своих учреждений и по положению своему не могут быть членами союза (военные учреждения, ГПУ и др.). Таким образом, этот небольшой процент неорганизованных рабочих и служащих (8%) об'ясняется указанными выше вполне понятными причинами, а вовсе не тем, что эти рабочие и служащие не хотят вступить в союз, не видят и не понимают пользы союзного членства.

Таким образом, член профсоюза видит не только то, что «нас много», что профсоюзы об'единяют большое количество работников, но и что профсоюзы Советского Союза Республик охватывают почти всех наших рабочих и служащих, имеющих право вступить в союз.

Кто имеет право быть членом союза.

Мы говорим, «имеющих право вступить в союз». Значит, это право принадлежит не каждому желающему вступить? Значит, есть лица, которым это право не дано? Значит, не каждый желающий может получить членский билет профсоюза? Значит, этот членский билет меня чем-то отличает от других, которым этого билета не видеть, как своих собственных ушей? В чем же тут дело? Кого же не принимают в союз?

Все эти вопросы совершенно естественно вытекают один из другого. И каждый рабочий, каждый член профсоюза должен знать, как на них ответить. Да, этот членский билет не у каждого найдешь в кармане. Есть много таких, которые дорого бы дали за этот билет, а если бы получили его по чьей-либо сознательной или несознательной ошибке, то носили бы этот билет в дорогом футляре. Но им этого билета не видать, как собственных ушей.

Пусть каждый член профсоюза для ответа на эти вопросы раскроет свой членский билет и найдет то место, где напечатан устав союза. Устав — это правила, которые выработаны союзом для себя, для всех членов союза, для внутренней союзной жизни. Перед тем, как подать заявление о вступлении в союз, сознательный рабочий должен внимательно прочесть устав, потому что, подавая заявление, рабочий тем самым подписывается в своем решении подчиниться этому уставу. В первом разделе (части) устава говорится о целях и задачах союза, т. е. для чего союз организован, чего он добивается и какими средствами он свои цели осуществляет.

Во втором разделе говорится о составе союза, о том, кто может и кто не может быть членом союза, т. е. как раз о том, что нас сейчас интересует.

Читаем: «Членами такого-то союза (скажем, союза Текстильщиков) состоят все работающие по найму в такой-то (скажем, текстильной) промышленности, независимо от пола, возраста, вероисповедания, национальностей, политических и религиозных убеждений, признающие устав союза и подчиняющиеся союзной дисциплине».

Этот пункт устава свидетельствует о том, какую широкую организацию имеет рабочий класс для своего об'единения в лице профессионального союза.

Союз не спрашивает у рабочего при вступлении: православный ли он, или католик, украинец ли он, или еврей, или армянин, или немец, верит ли он в бога, или не верит, ходит ли в церковь, или не ходит, член ли он партии, или беспартийный. Союз не ставит вопроса о мужчинах и женщинах. Союз не ставит вопроса о возрасте: взрослого, скажем,

принимает, а подростка нет, или скажем, стариков, достигших преклонного возраста, не принимает: неохота, дескать, канителиться с отсталым старичьем. Этих всех вопросов союз не ставит. Он принимает всех, кто отвечает главному признаку: работа по найму, продажа своей рабочей силы по найму. И к этому единственному признаку союз прибавляет два требования: признай устав союза и подчиняйся союзной дисциплине. Эти требования понятны сами по себе. Организованное движение тем и отличается от неорганизованного, что каждый член организации подчиняется общим правилам и добровольно подчиняется дисциплине. Только таким образом и можно действовать сообща, дружно, организованно.

Вот и все требования, которые пред'являются к вступающему в союз.

Кто не может быть членом союза.

Но кто же не может вступить в союз? В том же месте устава перечисляется:

«Не могут быть членами союза:

а) лица, занимающие административные должности в частных предприятиях, имеющие право найма и увольнения рабочих;

б) владельцы или арендаторы предприятий, управляющие или доверенные предпринимателя, а также совладельцы и лица, участвующие в прибылях предприятий;

в) лица, осужденные за уголовные преступления, лица духовного звания, бывшие чины полиции, охранки и особого корпуса жандармов;

г) лица, утратившие полную трудоспособность, а также безработные, которые до поступления на Биржу Труда не состояли членами союза;

д) члены артелей коммун, производственных кооперативов и трудовых товариществ;

е) кустари одиночки, независимо от того, применяют ли они наемный труд или нет».

Перечисление, в общем, довольно большое.

Почему же все эти лица не принимаются в союз? Ответить на этот вопрос не трудно. Союз об'единяет работающих по найму, для которых работа на предприятии или в учре-

ждении является основным источником существования. Союз об'единяет их для улучшения условий их существования, для классовой борьбы с эксплоатацией, для борьбы с капиталистами. Для успеха борьбы необходимо единство классовых интересов, необходимо, чтобы все члены союза были проникнуты духом вражды к капиталистам. Поэтому союзы должны следить за чистотой своего классового состава, допуская в свои ряды только тех, чьи классовые интересы совпадают с целями и задачами союза, как боевого пролетарского об'единения. Отсюда легко сделать вывод, почему мы не принимаем в союз нэпманов, торговцев, арендаторов, владельцев предприятий и их доверенных. Их интересы не только не совпадают с интересами работающих по найму, но прямо противоположны. Это — классовые враги, против которых, главным образом, и направлено наше об'единение. Затем идут их прислужники, люди, которым интересы буржуазии, во всяком случае, дороже пролетарских интересов: администраторы частных предприятий, священники, ксендзы, раввины, бывшие полицейские и жандармы. Вся эта группа лиц, которую мы перечислили выше, явно враждебна пролетарским интересам, а потому для рабочего совершенно понятно, почему их не пускают в союз. Понятно также, почему не принимают уголовных преступников. Но вот почему не принимают кустарей, членов артелей, коммун и т. п. Ведь они никого не эксплоатируют, сами работают? Над этим вопросом надо призадуматься.

Рабочий — член союза продает свой труд, получая определенную ставку; он борется против хозяина — частного капиталиста; он борется против частной собственности.

Кустарь — это маленький хозяйчик. Он совершенно не заинтересован в нашей классовой борьбе; его не интересуют задачи союза, связанные с борьбой с капиталистической частной собственностью. В нашей общей классовой борьбе он нам не помощник. Будучи в союзе, он не только не способствовал бы классовому единству и пролетарской солидарности, но в значительной степени, если-бы прямо не разлагал, то значительно ослаблял бы наши ряды.

Вот почему мы их не принимаем.

Остается еще вопрос об инвалидах и о безработных, не бывших ранее членами союза. Инвалиды, утратившие полную трудоспособность, — это уже не работающие по найму. Они утратили главный признак, — они уже не работают, вообще. Забота о них лежит на государственных органах социального обеспечения. Рабочее государство считает своим долгом, своей обязанностью обеспечить тех, кто потерял трудоспособность. Ограниченность наших средств, слабость нашего государственного бюджета не дает поставить это дело так, как это нужно было бы, как этого нам хотелось бы. Дальнейшее укрепление наших финансов позволит нам поднять и улучшить постановку дела социального обеспечения.

И, наконец, последняя группа: безработные, не состоявшие ранее членами союза. Тут возможны два случая: или безработный раньше работал на предприятии, но не хотел вступить в союз, или безработный раньше нигде не работал и впервые предлагает свой труд.

В первом случае союз должен проявить осторожность, предостерегая себя от такого рабочего, который, работая на предприятии, не вступал в союз (а может быть, почему либо не был принят или исключен), а пожелал вступить, лишившись работы и надеясь на союзное членство, облегчающее получение работы. Во втором случае, когда рабочий впервые предлагает свой труд, опять таки не хватает главного признака; продажи рабочей силы по найму, потому что этот рабочий еще не рабочий, — он еще не работал: он только собирается работать. Вообще же, нужно сказать, что, еслиб в уставе не было этого пункта, все безработные сделались бы членами союза, что свело бы на нет преимущества, которыми пользуются при поступлении на работу члены союза, и поставило бы в равные условия и пришедшего из деревни на отхожий промысел крестьянина, имеющего в деревне свое хозяйство, и разорившегося хозяйчика, решившего лучше пойти на предприятие, чем платить финотделу за патент, и старого рабочего — члена союза, потерявшего работу вследствие закрытия предприятия. Это было бы явно неспра-

ведливо, а с точки зрения интересов хозяйства и нецелесообразно.

Союз—революционная классовая организация.

Итак, мы теперь знаем, кого в союз не принимают, кому не может быть выдан членский билет профессионального союза. И одновременно с этим мы узнаем, что союз есть боевая классовая организация, которая не хочет засорять себя чуждыми элементами, интересы которых не совпадают с классовыми интересами пролетариата. Это делается еще более понятно, если прочесть первый пункт устава. Развернем членский билет и прочтем этот пункт.

«Стоя на почве международной классовой борьбы пролетариата и входя через ВЦСПС в Международный Совет Профессиональных Союзов и в III Коммунистический Интернационал, Всероссийский производственный союз (скажем, текстильщиков), об'единяя и вовлекая широкие массы рабочих в социалистическое строительство, ставит себе целью осуществление коммунизма через диктатуру пролетариата» *).

Этот пункт надо хорошенько запомнить. Особенно не надо забывать, что это — первый и самый главный пункт. Этот пункт составляет главное отличие наших русских революционных союзов от желтых и соглашательских союзов западно-европейских стран. Наши профсоюзы не ограничивают свою деятельность Россией, Союзом Советских Республик. Они понимают, что победа пролетариата только тогда будет прочной и окончательной, когда она произойдет в международном масштабе, а потому мы стоим «на почве международной классовой борьбы и входим в Красный Интернационал профсоюзов — Профинтерн», об'единяющий революционные союзы всего мира и действующий под непосредственным руководством III Коммунистического Интернационала, штаба мировой революции. Мы рассматриваем себя, как один из отрядов всемирного пролетариата. Участвуя в социалистическом строительстве, мы «ставим себе целью осуществление коммунизма через диктатуру пролетариата».

---

*) Текст проекта нормального устава, выработанный Орготделом В. Ц. С. П. С.

Так сказано в этом первом пункте устава. Это значит, что союзы не ставят себе только маленькие цели улучшения экономического положения своих членов, а считают, что это может быть достигнуто при осуществлении главной, конечной цели: осуществления коммунизма. И наряду с этим союзы устанавливают главное средство для осуществления этой цели: диктатуру пролетариата. Не мирные средства, не большинство в парламенте, не борьба за голоса при выборах, не социальные реформы, а диктатура пролетариата, т. е. вооруженное восстание, насильственный переворот и установление диктатуры пролетариата над прежде господствовавшими классами.

Что такое желтые союзы.

Выше мы сказали, что этот пункт составляет главное отличие наших русских революционных профсоюзов от западноевропейских желтых, соглашательских реформистских союзов. Что же это за союзы в Западной Европе? Почему их называют так нехорошо? Заграничные союзы возникли очень давно. Они имеют очень большую и богатую историю. Но беда их в том, что ими руководят социал-демократы, сторонники соглашения с буржуазией. Во время последней войны руководители союзов поддерживали своих капиталистов. После войны, когда революционное движение сильно поднялось во всех странах, эти руководители сделали все возможное, чтобы не допустить своих рабочих до свержения капиталистов и установления советской власти. Благодаря их предательству дела рабочего класса, капитализм стал в Европе после войны на ноги и повел наступление на рабочий класс, отнимая у рабочих одно за другим завоевания, которые европейский пролетариат сделал в первые годы после мировой войны. Он повел наступление в первую очередь на 8 часовой рабочий день. Во многих странах это завоевание у рабочих уже отнято. Он повел наступление и на заработную плату, добиваясь ее уменьшения.

Мы называем эти союзы предательскими, потому что они предали дело рабочего класса. Мы называем их соглашательскими, потому что вместо выдержанной классовой борь

бы за свержение капитализма, они ведут политику соглашения с капиталом. Мы называем их реформистскими, потому что вместо борьбы за социальную революцию, они довольствуются социальными реформами; потому что вместо борьбы за конечную цель, т. е. полное уничтожение капиталистического общества, они довольствуются маленькими реформами, маленьким улучшением положения рабочих в рамках капиталистического строя.

Мы называем их за всю эту соглашательскую политику желтыми союзами.

Почему желтыми? Это презрительное название взято из истории рабочего движения во Франции. Во время стачек появлялись среди рабочих изменники, которые шли на работу, занимая места бастующих товарищей, и этим подрывали стачку. Таких предателей называют штрейкбрехерами. Это по немецки значит: тот, кто ломает стачку.

Во Франции в сороковых годах появились целые отряды таких штрейкбрехеров, которыми пользовалась буржуазия для того, чтобы сломить забастовки на своих предприятиях. Штрейкбрехеры эти носили там желтые рубахи. Этот цвет сохранился с тех пор в литературе и в разговорной речи рабочих всех стран, как цвет, обозначающий предательство, измену. Все желтые союзы имеют международное об'единение — Амстердамский Интернационал. Все же революционные союзы в международном масштабе об'единяются Красным Профинтерном.

Вот, оказывается, как надо понимать первый пункт устава. Это и есть то серьезное, о чем должен подумать каждый член профсоюза, если он пошел в союз не только за своей собственной маленькой пользой. Это уже не свободный вход на лекцию с концертом и не 15 процентная скидка с билета в сад на гулянье, а нечто более серьезное. Ведь говоря начистоту, многие рабочие, держа членский билет в кармане, даже не заглянули в устав и о первом этом пункте даже понятия не имеют. А тут, оказывается, что билет этот делает тебя членом пролетарского отряда, который борется за коммунизм. Оказывается, что билет этот приобщает тебя к таким организациям, как Профинтерн и Коминтерн, делает

тебя солдатом всемирной классовой армии революционного пролетариата.

После этого легко понять, почему мы не принимаем в союз предпринимателей, нэпманов, кустарей, попов и бывших жандармов. Разве они заинтересованы в нашей борьбе за коммунизм? Разве им нужна диктатура пролетариата? Разве болит у них голова за успех нашего коммунистического строительства? Разве можно вызвать у них вражду к желтым союзам? Конечно, нет.

А потому рабочий, держащий в руке членский билет профсоюза и желающий вдуматься в его значение, должен посмотреть на тех, кому этого билета не дают,— и тогда он поймет, в какую армию его зачисляет этот билет, с кем эта армия воюет, за какие цели, за какие идеи эта армия борется и под чьим руководством, под каким знаменем эта армия идет в бой.

Обо всем этом должен хорошо знать каждый член профсоюза. Первый пункт союзного устава надо хорошо запомнить.

Какие права дают советские законы профессиональным союзам.

У нас, в условиях советской власти, членский билет союза в значительной мере черпает свою силу из тех прав, которыми пользуются союзы в нашем рабочем государстве по существующему законодательству. Все законы о труде, как известно каждому рабочему, собраны в одном сборнике, в одном своде, который называется Кодекс законов о труде. Этот Кодекс является самым серьезным завоеванием рабочего класса после Октябрьской революции. В нем победивший рабочий класс выразил свою победу над капиталом. В Кодексе рабочий класс силою своей власти, мощью своей диктатуры придал силу закона своим стремлениям к лучшим условиям труда, которые он лелеял под гнетом капитала. Тут и 8 часовой рабочий день, и 42 часовый отдых в неделю, и отпуск, и прозодежда, и социальное страхование, и охрана труда женщин и подростков, и правила найма и увольнения, — одним словом, все те права работника, которые почти наизусть знает теперь каждый рабочий и слу-

жащий. Мы уже так привыкли к этому кодексу, что он не вызывает теперь никакого удивления: считаем, что все это само собой разумеется.

А между тем, этот кодекс является величайшим завоеванием, которое долго еще будет образцом рабочего законодательства для наших заграничных товарищей. Прав был наш Народный Комиссар Труда, тов. Шмидт, который на последнем XI-м Всероссийском с'езде Советов в своем докладе сказал, что мы можем гордиться тем, что мы — единственная страна в мире, которая добилась такого рабочего законодательства, как наш Кодекс. Таких прав, таких законов о труде не имеет еще ни одно государство в мире.

И вот, в этом Кодексе имеется целый ряд статей о правах профессиональных союзов. Наш закон рассматривает профсоюзы, как свободные самоуправляющиеся организации, представляющие интересы работающих по найму. Закон предоставляет им право организовываться без специального разрешения и без регистрации в государственных учреждениях которые ведают регистрацией всякого рода обществ и союзов. Закон рассматривает наши союзы, как единственные организации, об'единяющие работников по найму, отказывая другим всякого рода организациям в праве именоваться профессиональным союзом. Только нашим профсоюзам закон разрешает представлять перед государством и его органами, и учреждениями интересы труда, заключать коллективные договора, выступать в качестве стороны для защиты интересов рабочих и служащих. Закон предусматривает условия работы и права низовых союзных ячеек, фабзавкомов и месткомов, на содержание которых администрация обязана отпускать средства, освобождать выборного работника и предоставлять бесплатно помещение, отопление и освещение. Представители выборных союзных органов пользуются правом беспрепятственного посещения мастерских, цехов, отделений и проч. А статья 155-я Кодекса прямо гласит: «Все государственные органы должны, согласно ст. 16 Конституции Р.С.Ф.С.Р., оказывать профессиональным союзам и их об'единениям всяческое содействие, предоставляя им оборудованные помещения для устройства дворцов труда, до-

мов союзов, льготы по пользованию почтой, телеграфом, телефоном, железнодорожными и водными путями сообщения и т. п.».

Эта статья Кодекса прямо подчеркивает преимущественное правовое положение профсоюзов в рабочем государстве по сравнению с другими обществами и организациями.

Совершенно естественно, что эти права профсоюзов в рабочем государстве создают в известном смысле ряд преимуществ и для каждого члена профсоюза в отдельности. Находясь под защитой своего союза, каждый член его чувствует на себе то исключительное положение, которое занимают союзы в рабочем государстве.

В последнее время на местах ряд Губисполкомов, в том числе и Московский Совет, издали постановления, по которым членскому билету профессионального союза присваивается сила юридического документа. Как это понимать?

Предположим, что какому-нибудь рабочему понадобилось определить своего ребенка в такое учебное заведение, которое берет плату за учение. Как известно, есть изданная центральной властью инструкция, которая дает рабочим в этих случаях целый ряд льгот. Чтоб воспользоваться льготами, рабочему раньше приходилось брать от своего фабзавкома специальное удостоверение или справку о том, что он, действительно, член профсоюза и имеет право на соответствующие льготы. Без такого удостоверения учреждение, ведающее школой, рабочему льготы не представило бы. Порядок этот был очень неудобен. Во-первых, он создавал совершенно ненужную волокиту. Во-вторых, рабочему приходилось тратить лишнее время на получение бумажки из фабзавкома. А в-третьих, порядок этот загружал канцелярщиной работу фабзавкома. Вместо того, чтобы заниматься живой работой по обслуживанию, организации и воспитанию рабочей массы, вместо того, чтобы вариться в гуще рабочей массы, выяснять ее нужды и запросы, большинство наших фабзавкомов превратилось в канцелярии, выдающие всякого рода справки и удостоверения. Не делать этого нельзя было, потому что иначе рабочий не сумел бы получить то, что ему надо. Таков был порядок. Новое постановление

весь этот порядок меняет коренным образом. Никаких удостоверений и справок ни одно учреждение теперь с рабочего не спросит. Имей только в кармане членский билет профсоюза, а, если нужно выяснить размер твоей заработной платы, покажи свою расчетную книжку. Больше с тебя ни одно учреждение спрашивать не имеет права. А это облегчение очень большое. Рабочий имеет по закону много всяких льгот. Членский билет открывает ему возможность воспользоваться этими льготами. Каждый рабочий знает, как и когда это происходит на практике. Определить ребенка в школу, заплатить квартирную плату, за воду, за электричество, выяснить вопросы со всякого рода налогами, при получении пособия из страхкассы по какому-нибудь случаю,— во всех этих случаях не надо уже бегать за удостоверениями, переписывать их, если что-нибудь не так написано, а достаточно пред'явить свой членский билет.

Союзы организуют производство.

Следующий вопрос, вытекающий из положения наших союзов в рабочем государстве,— это участие союзов в организации производства. Все хозяйство страны перешло после октябрьского переворота в руки рабочего класса. Только небольшие предприятия остались у бывших хозяев или переданы частным предпринимателям на правах аренды. Сделавшись хозяином своей промышленности, рабочий класс заинтересован в том, чтоб поставить эту промышленность наилучшим образом, добиться, чтоб она не только не была убыточной, но давала бы пролетарскому государству прибыль. Прибыль эта не пойдет, как при капиталистах, на обогащение отдельных лиц, а поступит в распоряжение рабочего государства, которое обратит эту прибыль на улучшение положения рабочих. Чем больше будет эта прибыль, тем скорее можно будет увеличить заработную плату рабочего и внести улучшения во все стороны рабочей жизни: построить новые жилища, школы, больницы, клубы и, наконец, улучшить фабричное оборудование, ввести новые машины, обставить предприятие таким образом, чтоб рабочий, работая в лучших технических и санитарных условиях, в то же время вырабатывал гораздо больше. Надо иметь в виду, что

наши предприятия не ремонтировались за все время войны и революции, не говоря уже об установке более усовершенствованных машин. Фабрики наши обветшали и износились. Каждый рабочий видит, что нельзя говорить о большом под'еме нашего хозяйства, если не взяться за переоборудование наших фабрик. Одним словом, каждый рабочий прямо заинтересован в лучшей работе нашей промышленности. Эту свою заинтересованность рабочий осуществляет через экономическую работу своего союза.

Как организована эта экономическая работа, в какие формы она отливается?

С одной стороны, союзы принимают активное участие во всех плановых и центральных хозяйственных органах, посылая туда своих представителей. Вот, например, список центральных учреждений, в работе которых принимает участие наш профсоюзный центр, ВЦСПС (взято из отчета к VI-му с'езду): Совнарком, Совет Труда и Обороны (СТО), Экономическое Совещание Р.С.Ф.С.Р., Главный Концессионный Комитет, Госплан, Высший Совет Народного Хозяйства (ВСНХ), Центральная Контрольная Комиссия (Ц.К.К.), Народный Комиссариат Рабоче-Крестьянской Инспекции, Народный Комиссариат внутренней торговли, Наркомтруд, Наркомпрод, Наркомфин, Наркомпуть, Наркомзем, Центросоюз, Церабсекция и т. д.

Примерно по этому же списку работают представители Губпрофсоветов в губернских учреждениях. Работа в этих организациях рассматривается профсоюзами не только с точки зрения узкого интереса обеспечения интересов рабочих и служащих, но и с точки зрения широкого участия в разрешении главнейших вопросов нашего народного хозяйства.

С другой стороны, экономическая работа строится на участии союзов в строительстве хозяйственных органов. Все вопросы, возникающие при назначении директоров, членов Правлений трестов и синдикатов, согласуются с соответствующими профессиональными союзами. Союзы считают своей серьезнейшей задачей выдвижение из своих рядов талантливых, способных, выдающихся рабочих, пригодных за-

нять командные посты в нашей промышленности. Союзы должны вести специальный учет таких рабочих, которые выделяются своими хозяйственными, административными и организаторскими способностями. Чтоб подготовить рабочую массу к выдвижению талантливых хозяйственников и с другой стороны, чтобы вовлечь в обсуждение хозяйственных вопросов не только головку профсоюза, но и всю рабочую массу, экономической работе союзов придается массовый характер. На общих и делегатских собраниях директор предприятия или руководитель треста делает регулярный отчет о своей деятельности и о положении предприятия. Рабочая масса имеет полную возможность обсудить этот отчет, подвергнуть его самой жестокой, но деловой критике и со своей стороны выдвинуть ряд деловых предложений, направленных к улучшению постановки дела на предприятии, к уменьшению накладных расходов, к повышению производительности труда и т. п. Кроме таких отчетов на общих собраниях, практикуется в последнее время созыв производственных совещаний, на которых очень подробно прорабатываются и очень внимательно обсуждаются отдельные производственные вопросы. На больших предприятиях организованы ячейки содействия Р.К.И., которые также занимаются вопросами улучшения нашего производства. Через все эти виды экономической работы рабочая масса втягивается в разрешение хозяйственных вопросов и получает производственное воспитание, о котором так часто говорил тов. Ленин. Отдельный рабочий, даже самый отсталый, начинает понимать весь производственный процесс, всю механику современного предприятия; он начинает понимать свое положение в производстве, он научается связывать свои интересы с успехами нашей промышленности,—одним словом, он делается сознательным участником коммунистического строительства. Если он обнаруживает способности администратора, он несомненно выделится и будет выдвинут своим союзом от станка на пост директора, на пост командира какой-нибудь части нашего хозяйства.

Вот в общих чертах главные формы участия союза в производстве. Сознательный рабочий великолепно пони-

мает, что это право на участие в разрешении главнейших и даже самых маленьких хозяйственных вопросов является серьезным революционным завоеванием. Сознательный член профсоюза должен это право полностью использовать. Он должен знать, что членский билет обеспечивает ему влияние на хозяйственную политику и на постановку дела в своем предприятии. Если он видит какой нибудь непорядок, он не должен махнуть рукой: дескать, меня это не касается. Не должен он также ворчать и подсмеиваться, а должен через фабзавком или на общем собрании сказать об этом непорядке, чтоб можно было его устранить. Бояться нечего. Если у него имеется какое-нибудь деловое предложение, вносящее улучшение в постановку дела, он должен внести это предложение, а не держать его в секрете.

Одним словом, член союза должен помнить, что членский билет дает ему право быть активным участником нашего хозяйственного строительства и что от него самого зависит полное использование своего права.

А теперь перейдем к перечислению главнейших моментов рабочей жизни, в которых правильное использование членского билета значительно помогает рабочему разрешить тот или иной возникший в его быту вопрос.

Союз помогает использовать Кодекс Законов о Труде.

Начнем с фабрики. Несмотря на то, что все условия труда и права рабочего предусмотрены и оговорены в Кодексе законов о труде, мы ежедневно наблюдаем на предприятии всякого рода недоразумения между отдельными рабочими и администрацией. То расценкой рабочий недоволен, то с отпуском неладно, то с прозодеждой недоразумение, то вышла неприятность с неявкой на работу, — одним словом в течение дня таких фактов на фабрике накопляется много. Если хорошенько взвесить эти факты, то оказывается — сущий пустяк.

В Кодексе законов о труде есть ответ на каждый из этих случаев, но беда-то в том, что не каждый рабочий с этим Кодексом хорошо знаком, а если такой рабочий, может, и знает Кодекс, то не совсем знает, как его применить на деле, каким путем его использовать. Вот в этих-то случаях

помощь союза незаменима. Союз знает Кодекс до тонкости. Он знает, как надо толковать каждую статью. Ведь, мало знать содержание статьи,—надо истолковать ее правильно. Союз знает как, через какие органы, каким путем заставить частного предпринимателя или администрацию государственного предприятия выполнить требования Кодекса. Союз постоянно наблюдает за всем рабочим законодательством, изучает его и стремится быть в курсе всех новых, издающихся рабочим государством законов, так или иначе затрагивающих интересы рабочих и служащих. Само собой разумеется поэтому, что при всех недоразумениях, могущих возникнуть, лучше всего сразу обратиться в фабзавком, который сразу возьмет на себя всю работу по урегулированию вопроса и защите интересов члена союза. Здесь необходимо отметить, что фабзавком в этих случаях не ограничивается ролью советчика, а берет на себя активную роль выступления от имени члена союза. Он не говорит рабочему: «да, с тобой поступили неправильно. Вот такая-то статья Кодекса говорит в твою пользу. Иди к хозяину и требуй на основании этой статьи своих прав». Фабзавком великолепно знает, что не каждый рабочий сумеет справиться с этой задачей. В Кодексе, например, есть очень много статей, защищающих и улучшающих положение женщины и подростка в производстве. И вот, если недоразумение коснется женщины или подростка, очень трудно расчитывать, что они без помощи фабзавкома, самостоятельно добьются урегулирования спорного вопроса. Фабзавком берет на себя в этих случаях выступление от имени члена союза.

Охрана труда.

То же самое происходит с вопросами охраны труда.

Кодекс законов о труде предусматривает проведение ряда практических мер, обеспечивающих охрану труда трудящихся. Меры эти расчитаны на то, чтоб условия труда каждого работника гарантировали его безопасность и здоровье. Техническая инспекция наших Отделов Труда следит за тем, чтобы техника предприятия — состояние паровых котлов, установка машин

и т. п., была бы в таком состоянии, которое исключало бы возможность всяких несчастных случаев. Санитарная инспекция следит за тем, чтоб обстановка предприятия не подрывала здоровья рабочего. Если мы сейчас еще не в состоянии добиться такого оборудования наших предприятий, которое давало бы полную гарантию сохранения здоровья рабочих, то во всяком случае мы имеем возможность выполнить самые минимальные требования охраны труда. Кипяток, полотенце, вентилятор, — все это вполне осуществимо и в наших условиях. Немалую роль играет и прозодежда. Заработок рабочего еще не так высок, чтоб на работе рвать и трепать свою, быть может, единственную одеженку. Трудности в вопросах охраны труда заключаются в том, что мы получили наши предприятия в наследство от капиталистов, которые при их оборудовании мало думали о здоровьи рабочих. Чтоб устранить недостатки, которые с точки зрения охраны труда недопустимы, необходима затрата больших средств, которыми мы сейчас не располагаем. Поэтому нам сознательно приходится ограничивать свои требования в вопросах охраны труда. Но зато мы обязаны провести то минимальное, что доступно нашим средствам. Отдельный рабочий великолепно понимает все значение охраны труда: не требуется много доказательств, чтобы убедить рабочего, что рабочая власть стремится продлить его жизнь и сохранить его здоровье. Но отдельные рабочие не знают еще, каким путом добиться проведения хотя бы самых скромных мероприятий по охране труда. И в этих случаях член союза должен обратиться в фабзавком. Не надо ждать посещения инспектора труда, который на фабрику не каждый день приходит. Фабзавком сумеет найти инспекцию труда, если это понадобится. Фабзавком сумеет добиться введения такого улучшения, которое вполне по средствам предприятия. Очень часто в этих вопросах наблюдается халатность со стороны рабочих. Ну, что там, рассуждают они, привыкли; при старом хозяине работали и не болели, не заболеем и теперь.

А требуется, может быть, какой нибудь пустяк: ну, скажем, дверь устроить, чтоб сквозняка не было. С такой халатностью нужно бороться. Член союза должен в этом во-

просе проявить активность. На больших предприятиях имеются при фабзавкоме комиссии по охране труда, которые специально занимаются этими вопросами. Они стараются обнаружить все недостатки и через инспекцию труда добиваются их устранения.

Член союза имеет возможность и в этой серьезнейшей области рабочей жизни использовать свои права, влияя через союзные организации на постановку охраны труда на своем предприятии.

Социальное страхование. С охраной труда очень тесно связано социальное страхование. В том же Кодексе законов о труде целый ряд статей охватывает вопросы социального страхования. И тут нельзя не отметить, что наше страховое законодательство далеко превзошло все то, что имеется в этом отношении в странах, где господствует капитал. По нашим законам все учреждения и предприятия, как частные, так и государственные, обязаны ежемесячно вносить в страховые органы определенный процент с суммы выплачиваемой на данном предприятии заработной платы. Процент этот устанавливается в зависимости от характера предприятия. Страховой взнос должен производиться одновременно с выплатой заработной платы. На деле наблюдаются случаи, когда взносы своевременно не вносятся, и на предприятиях образуется задолженность перед страховой кассой. Задолженность эта — большое зло. Она ослабляет работу страховых касс. Выдачи разного рода пособий нужно производить, а денег в кассе при большой задолженности может и не хватить. Поэтому каждый член союза должен считать своим долгом следить за тем, вносит ли своевременно его предприятие страховые взносы. В работе страховой кассы кровно заинтересован каждый рабочий. У рабочего ничего нет, кроме его рабочей силы, кроме его способности к труду или «трудоспособности», как говорят в страховых кассах. Каково же его положение, когда он теряет эту трудоспособность временно или навсегда?

Социальное страхование в этих случаях приходит на помощь рабочему, выполняя сразу две задачи: с одной сто-

роны, страхует рабочего на случай потери трудоспособности или безработицы, а с другой—обеспечивает рабочему государству и его промышленности восстановление рабочей силы. Наше поколение рабочих. которое помнит, как обстояло дело со страхованием при капиталистах, великолепно оценивает наше страховое законодательство и понимает, какое это колоссальное завоевание для рабочего класса

Перечислим все случаи временной потери трудоспособности: болезнь, уход за больным членом семьи, карантин. Карантин — это когда рабочего на некоторое время помещают отдельно от других, чтоб он не принес с собой заразной болезни. Предположим у него дома кто-нибудь болел тифом. Если он пойдет прямо на предприятие, то может заразить других здоровых рабочих. Его надо поэтому выдержать установленное врачами время в карантине, т. е. в особом помещении без сношений с другими здоровыми людьми. Во всех этих случаях рабочему выплачивается полный фактический заработок.

Потеря трудоспособности женщины во время беременности и родов. Вернее, это — не потеря трудоспособности, а охрана женского здоровья и забота о нарождающемся поколении. Женщина освобождается от работы и получает свой заработок от кассы: занимающиеся физическим трудом—8 недель до и 8 недель после родов; не занимающиеся физическим трудом—6 недель до и 6 недель после родов.

Кроме того, выдаются дополнительные пособия на кормление грудного ребенка — одна четверть среднего заработка в течение 9 месяцев и на приданое ребенку — средний месячный заработок (после родов, конечно).

Дополнительное пособие выдается также на погребение членов семейства, состоящих на иждивении застрахованного. Размер пособия устанавливается страховой кассой.

Во время безработицы выдаются пособия, размер которых устанавливается комиссией из представителей Совета Профсоюзов, Отдела Труда и Страхкассы. К полной потере трудоспособности относится инвалидность вследствие старости, болезни или увечья. В этих случаях страхкассы выдают

пенсии, размер которых устанавливается Губернским Управлением социального страхования.

В случае смерти работника, главы семьи, оставшимся нетрудоспособным членам семьи, бывшим на иждивении умершего, выдается также пособие.

Все застрахованные пользуются бесплатной медицинской помощью во всех видах: посещение амбулаторий, вызов на дом районного врача, коечная помощь в больнице, бесплатное получение лекарств из аптеки, бесплатные анализы в лабораториях, санатории, курорты, бесплатное или льготное получение очков, зубных протезов (искусственные зубы) и т. д.

Вот как основательно и широко поставлена у нас работа страховых органов. Профсоюзы работают в полном согласии с органами социального страхования, оказывая последним самое широкое содействие. Каждый член союза должен принимать активное участие в нашей страховой работе, помогая устранять недостатки, содействуя страховой кассе в собирании страховых взносов и экономном расходовании средств. Особенно необходимо бороться с встречающимися на практике отрицательными случаями незаконного использования страховых преимуществ. Бывают отдельные случаи, когда застрахованный представляется больным, чтоб несколько дней погулять, получить продолжение отпуска, а денежки должна выплачивать страхкасса. Бывают еще случаи, когда застрахованный передает своим знакомым страховую книжку, чтоб этот незастрахованый знакомый (может быть, даже нэпман) мог получить бесплатно лекарство из аптеки и т. п. С такими случаями надо бороться всеми силами. Сознательный рабочий видит, что страхкасса помогает ему во всех несчастьях. А потому долг каждого сознательного рабочего всячески помогать своей кассе и оберегать ее от ненужных лишних расходов.

В заключение нужно еще отметить одно обстоятельство. И охрана труда, и страхкасса — органы государственные. Но так как все содержание их работы тесно соприкасается с работой профсоюзов, последним государством предоставлено полное влияние на работу этих государственных

органов. Это влияние в первую очередь сказывается в том, что работники этих органов, инспектора труда и члены страховых комитетов, выбираются на конференциях профсоюзов. Перед профсоюзами же они отчитываются в своей работе. Так что влияние союзов на эти органы обеспечено полностью.

Отсюда понятно, что отдельный член союза не только может в своих интересах, как он это считает нужным, использовать через союз свое влияние на постановку дела социального страхования, но может также получить в союзе помощь и содействие при обращении в страхкассу за тем или иным пособием. Союз раз'яснит сложную систему социального страхования, об'яснит, когда и в каких случаях какое дается пособие, и поможет члену союза это пособие получить. Членский билет профсоюза и здесь, на этом серьезнейшем участке рабочей жизни, помогает рабочему получить необходимую помощь.

Все то, о чем мы говорили выше, — охрана труда, социальное страхование, — все это прочно завоевано рабочим классом, все это входит в Кодекс и имеет силу закона. Нарушение этих законов карается судом. На страже этих законов стоят Отделы Труда. Следят за выполнением этих законов профсоюзы.

Коллективный договор.

Но есть многое в жизни предприятия, что в кодексе не предусмотрено. Не потому, что этого законодатель не хотел предусмотреть, а потому, что предусмотреть это нельзя было. Закон дает те права, которые применимы во всех предприятиях. На каждом же предприятии в отдельности имеется своя обстановка, свои условия, свое положение. А потому установление взаимоотношений между рабочими и предприятием предоставлено заинтересованным сторонам: администрации предприятия и профсоюзу, выступающему от имени рабочих данного предприятия. Им необходимо договориться о размере заработной платы, о тарифной сетке, о сроках выплаты зарплаты, о прозодежде, о некоторых улучшениях по охране труда, которые можно провести на этом предприятии и т. п.

Все это, вместе взятое, составляет содержание коллективного договора, подписываемого, с одной стороны, администрацией, а с другой — профсоюзом от имени всех рабочих. Закон предусматривает, что коллективный договор может быть подписан от имени рабочих только профсоюзом. Не может, например, организоваться группа рабочих помимо союза и подписать свой договор. Это обстоятельство диктует необходимость подробного осведомления всех рабочих о содержании договора, обо всех его пунктах. Поэтому союз должен предварительно обсудить на общем собрании весь договор и только потом, когда общее собрание одобрило договор, подписать его.

Плох тот союз, который долько «доводит до сведения» уже подписанный договор. Рабочим, конечно, только и остается тогда, что принять договор к сведению. Плох тот союз, который заключает договор без ведома рабочих, «в тиши кабинета, с глазу на глаз с директором», как выразился однажды тов. Томский. Коллективный договор в нашем рабочем государстве не похож на коллективный договор, заключаемый между союзом и капиталистом. Там договор есть результат классовой борьбы: союз стремится вырвать побольше, капиталист стремится урвать у рабочих. Там договор отражает соотношение сил между трудом и капиталом: кто оказался сильнее, тот вырвал лучшие условия. У нас же договор имеет иной характер. Государственная промышленность является собственностью рабочего класса. А потому требовать от государственного предприятия таких условий, которые привели бы это предприятие к раззорению, было бы безумием со стороны рабочих: это значило бы подрубить сук, на котором сидишь. Наш договор является поэтому не отражением соотношения сил (силы-то у нас предостаточно: хоть отбавляй), а отражением положения данного предприятия. В договоре, как в зеркале, отражаются возможности предприятия, его финансовая сила, производительность и т. п. Это обстоятельство требует от союза и от рабочей массы только одного: хорошего знания, тщательного знакомства в пдробностях с положением своего предприятия. Вот тут-то и приходит на помощь экономическая работа союза.

Отчеты директора, производственные совещания вводят рабочих в курс дела. Надо интересоваться не только производственной стороной дела, но и коммерческой. Надо знать, какие сделки совершает администрация, выгодны ли эти сделки; где рынок сбыта изделий, когда сезон сбыта, какие цены назначены, почему такие цены и т. д.

Одним словом, надо вникнуть в бухгалтерию, проверить калькуляцию (расценку) товара, словом, проникнуть в святую святых современного предприятия. Препятствий теперь к этому никаких нет: ни на какую коммерческую тайну директор ссылаться не может. От союза и рабочих не может быть никаких коммерческих тайн.

Таким образом, залогом выгодности договора для рабочих является хорошее знакомство союза с положением предприятия. Договор включает целый ряд пунктов, содержащих взаимные обязательства администрации и рабочих. Администрация обязуется дать оговоренную заработную плату и гарантирует определенные условия труда, а союз от имени рабочих обязуется дать оговоренную выработку и гарантирует определенное проведение трудовой дисциплины. Договор потому и называется коллективным, что союз гарантирует выполнение договора от имени всех рабочих, от имени всего коллектива данного предприятия. Это, конечно, обязывает каждого рабочего помнить о договоре и поддерживать необходимую дисциплину, не ставя союз в положение организации, не выполнившей договора. Коллективный договор вносит ясность во все взаимоотношения сложной фабричной жизни. Рабочий гарантирован, что ему администрация не пред'явит новых требований; администрация может на основе договора спокойно и расчетливо строить план своей работы, не опасаясь никаких неожиданностей. По этой же причине договор подписывается на сравнительно короткие сроки — 3—6 месяцев. Положение предприятия меняется. Пересмотр договора дает возможность внести улучшения, если в положении предприятия произошли значительные изменения к лучшему.

Договор регистрируется в Отделе Труда, приобретая после регистрации юридическую силу. В случае нарушения

договора, пострадавшая сторона может судебным порядком добиться выполнения всех пунктов договора.

«Так в чем же тут польза моего членского билета?» спросит член профсоюза. А в том, что, заключая и от твоего имени коллективный договор, союз выговаривает для тебя лучшие условия труда и прочно закрепляет их в договоре, который дает тебе полную гарантию твоего заработка и всего того, что тебе по договору полагается. Особенно это важно на частном предприятии. На государственном предприятии рабочий директор и сам думает о лучших условиях труда, не дожидаясь иногда, пока союз додумается до какого-нибудь улучшения. Частный владелец об этом думает очень мало. Если рабочий забыл о каком-нибудь законном и вполне осуществимом требовании, он напоминать не будет. Он будет рад такому промаху. В этих случаях союз, заключая договор с частным предпринимателем, освобождает члена союза от этой тяжелой заботы. Члену союза не надо кланяться предпринимателю, выдвигая требование о зарплате; союз не забудет выдвинуть все требования, о которых, может быть, отдельный рабочий, договариваясь сам, и не подумал бы. Вот что дает членский билет отдельному члену союза в вопросе о коллективных договорах.

Безработица.

Еще более ощутительна польза членского билета при безработице. От этой беды не гарантирован ни один рабочий. В государственной промышленности происходит теперь более правильная нагрузка предприятий.

В каком нибудь тресте работает пять предприятий с неполной нагрузкой. Это дает лишний расход топлива, рабочей силы, накладных расходов. Гораздо целесообразнее нагрузить полностью на сто процентов три предприятия, а два закрыть. Интересы хозяйства требуют этого неумолимо. И здесь приходится интересы группы рабочих подчинить интересам всего рабочего класса. В другом случае происходит сокращение штатов, вытекающее из необходимости сокращения накладных расходов. Во всех этих случаях мы имеем в результате безработицу.

Рабочее государство заинтересовано в помощи безра-

ботным по двум соображениям. Во-первых, как рабочее государство, оно борется со злом, которое ослабляет экономическую и политическую силу рабочего класса, а во-вторых, государство заинтересовано в сохранении рабочей силы, которая потребуется, если не в ближайшее время, то через несколько лет, когда условия улучшатся и мы приступим к полному развертыванию нашей промышленности. Этот процесс развертывания фабрик уже отчасти начался. Ежедневно можно в газете прочесть, что то в Ленинграде, то на Урале, то в Донбассе пустили в ход давно стоявший завод. А вот текстильной промышленности процесс развертывания фабрик пошел очень оживленно. Несколько больших, давно стоявших фабрик уже пущены в ход. Есть все основания полагать, что дело будет с каждым месяцем улучшаться

Чтобы сохранить нужную квалифицированную (опытную, хорошо обученную) силу, безработным выдается пособие из страхкассы и предоставляется ряд льгот по коммунальным услугам, страхкассе и других потребностям. Льготы эти значительно облегчают положение безработного.

О безработных членах союза проявляет особую заботу союз. Зная, что размер пособий по безработице невелик и что пособия эти выдаются не всем безработным, союзы организуют путем отчислений с членов союзов, устройства лекций и концертов фонды безработных. Из этих фондов союз дает наиболее нуждающимся безработным единовременные безвозвратные пособия. Союз лучше всех знает нуждаемость своих безработных. Он знает, что у этого безработного никого нет на иждивении, а тот безработный немного подрабатывает на случайных заработках. Эти безработные могут немного потерпеть. А вот у Иванова большая семья на руках, у Петрова больная жена и ему нельзя на стороне подработать: приходится за женой ухаживать и с детишками возиться. Этим безработным надо помочь в первую очередь. Фонды союза не особенно велики, но все же в тяжелую минуту даже самая маленькая помощь облегчает положение безработного. Союз помогает своим безработным членам организовать какую-нибудь артель. Союз помогает получить своему безработному пособие из страхкассы. Союз

следит за тем, чтоб при посылке на работу место было бы предоставлено в первую очередь члену союза. Многие союзы вписывают даже в коллективный договор особый пункт, по которому администрация предприятия при найме рабочей силы обязана в первую очередь принимать членов союза. Одним словом, при безработице член союз чувствует, что организация его не только не забыла, но проявляет о нем всяческую заботу. С безработными у союза немало хлопот, но союз считает своим долгом не терять из виду своего безработного члена, прекрасно понимая, что особенно в беде члену союза нужна помощь своей организации. Сделавшись безработным, член союза освобождается от уплаты членского взноса в союз, но от этого не уменьшается его связь с союзом. Бывают даже такие случаи, когда член союза только при безработице начинает хорошенько понимать значение своего членского билета, о котором раньше мало думал.

Касса взаимопомощи.

Такую же практическую пользу дает билет, когда приходится обратиться в кассу взаимопомощи.

В жизни рабочего всякая нужда бывает. Денег у рабочего не так уж много, чтоб своими капиталами справиться со всякого рода нуждой, какая может появиться. Больших запасов у рабочего нет. А тут как раз какое-нибудь несчастье. Умер, скажем, кто-нибудь в семье; или, скажем, после болезни питание требуется особенное. Или быват так, что закрутился как-то, плохо расчитал свой бюджет, и сложилось положение уже как-то очень бедственно. А то бывает так, что сразу придут всякого рода неприятности, все двадцать два несчастья, как говорят. Вот тут-то и нужна чья-то помощь; нужно, чтоб помог кто-нибудь перехватить немного денег. А то бывает так, что совсем без всякого несчастья, а дело к лучшему идет: и сыт, и долгов никаких нет. Только вот случай представляется дешево жене пальто купить или деткам обувь. А деньги сейчас на исходе. Жаль случай такой пропустить: в другой раз, может, такого случая и не будет. Хорошо было бы где-нибудь перехватить немного

денег на небольшой срок: в каких нибудь три месяца и рассчитаться можно.

Вот в таких-то случаях и приходит рабочему на помощь касса взаимопомощи. В каждом союзе, на каждом большом предприятии есть такая касса. Каждый рабочий понимает, что это самый лучший способ выручить рабочего из беды, а против беды у рабочего еще прививки нет: со всяким может случиться. Средства кассы слагаются из отчислений членов кассы от своего заработка. Отчисление делается небольшое: не более одного процента. Управляет делами кассы выборное Правление. Оно же и рассматривает заявления обращающихся в кассу за ссудой. В зависимости от характера случая, вынудившего рабочего обратиться в кассу, ссуда выдается безвозвратно или с возвратом на определенный срок. Никаких процентов в последнем случае с члена кассы не берется: ссуда выдается беспроцентная.

Операции кассы весьма несложны. Любой рабочий может справиться с этим делом. Опыта большого и какого-нибудь специального умения здесь не требуется. А потому нужно добиться, чтоб кассы взаимопомощи втянули в свою работу побольше рабочих от станка. Совсем не нужно, чтоб касса была постоянно под опекой Правления союза. Союз пользуется правом контроля над деятельностью кассы, и это право он, когда это нужно будет, осуществит.

Нужно добиться, чтоб в кассу вступили все рабочие данного предприятия. Сейчас же этого еще нет. Из отчета ВЦСПС видно, что в кассы вошло только 58% членов союзов. Нужно развить работу по раз'яснению рабочей массе пользы и значения касс взаимопомощи.

Коммунальные услуги.

Довольно ощутительна также роль членского билета при оплате коммунальных услуг. Старый рабочий помнит, каким тяжелым бременем падали на его рабочий бюджет расходы на квартиру, электричество, воду. Старый рабочий помнит домохозяина, который увеличивал квартирную плату, когда ему только вздумается, который выбрасывал рабочего из его квартиры при первой же заминке с квартирной платой. Теперь эти времена прошли. Квартирную плату регулирует не

частное соглашение с хозяином дома, а постановление правительства. Выселить из квартиры может только постановление суда. Коммунальная политика нашего правительства построена на строго классовом начале. Не говоря уже о том, что лучшие дома отобраны у буржуазии и заселяются рабочими, в установление платы за все коммунальные услуги внесен классовый принцип. За ту же квартиру, за тот же свет, за ту же воду рабочий платит по одной цене, а нэпман по гораздо более высокой. Даже в рабочей группе установлены разные цены в зависимости от размера заработка. У кого небольшая заработная плата, тот платит самую низкую цену.

Эта классовая политика, дающая рабочим, сама по себе, большие преимущества, хороша еще тем, что все эти вопросы согласуются с профессиональными союзами. Перед тем, как издать обязательное постановление о расценках на коммунальные услуги, местный Губисполком через свой Отдел местного хозяйства согласует проект своего постановления с местным Советом профсоюзов. Это дает союзам возможность влиять на коммунальную политику и защищать интересы своих членов. А вопросы коммунальной политики охватывают очень много существенных сторон рабочего быта: тут и квартира, и электричество, и газ, и вода, и коммунальные бани, и прачечные, и льготные трамвайные билеты.

Жилищные товарищества.

Большую роль еще играет вопрос о жилищных товариществах. Товарищества эти организуются в тех коммунальных домах, которые Отдел местного хозяйства на правах аренды передает жильцам этих домов. Дома эти содержатся товариществами на самоокупаемости, т. е. хозяйство ведется таким образом, чтоб выручка от квартир покрывала все расходы по ремонту и содержанию дома. Эта политика тем хороша, что она, с одной стороны, освобождает Отдел местного хозяйства от непосредственного управления слишком большим количеством домов, а с другой—заинтересовывает самих жильцов в сохранении дома и в содержании его

в полном порядке. Управляются эти дома выбранным всеми жильцами дома Правлением жилищного товарищества.

Некоторое время тому назад эти Правления были по преимуществу в руках непролетарских элементов. Нэпманы устроились в них очень тепло и прочно и делали там, что хотели. Теперь произведены перевыборы этих Правлений, по новой инструкции, которая лишает прав членства в жилищных товариществах все нетрудовые элементы. Это тоже большое преимущество, которое члены профсоюзов могут использовать в своих интересах.

Топливо. Довольно больной вопрос еще — это дрова. Правда, вопрос о топливе уже не имеет той остроты, которую он имел несколько лет тому назад, в годы гражданской войны. Но все же в некоторых городах — это еще вопрос довольно значительный. И здесь профсоюзы добились некоторых преимуществ, которые при умелом использовании могут дать хорошие результаты. Центральный Совет Профсоюзов (ВЦСПС) заключил соглашение с Центральным Управлением лесов о льготном предоставлении древесины при заготовках дров для нужд рабочих и служащих. Смысл этого соглашения сводится к тому, что по сравнению с другими заготовителями профессиональным союзам лесные органы на местах дают два преимущества: первое — отпускают лес с значительной скидкой с корневой стоимости, и второе — предоставляют ближайшие к городу лесосеки. Второе преимущество имеет очень большое значение. Леса около городов повырублены, и чем дальше от города лесосека, тем дороже подвозка и, следовательно, тем дороже станут дрова.

Лесозаготовителей же очень много, и каждый из кожи лезет, чтобы получить наиболее близкую лесосеку. Так что соглашение это, опять-таки повторяем, умело использованное, дает членам профсоюзов весьма ощутительную пользу.

Жилищная кооперация. Большой вопрос еще, хотя, правда, новый — это жилищная кооперация. Нужда в жилищах для рабочих очень велика. Жилищный же фонд наш за время войны и революции не только не увеличился, но значительно сократился. Совер-

шенно очевидно, что вопрос может быть разрешен постройкой новых домов. Но для этого требуется много средств. Средства эти можно собрать из различных источников. Ассигнования правительства (оно и сейчас отдельным городам с наиболее острым жилищным кризисом отпускает средства специально на жилищное строительство), долгосрочные ссуды из Государственного банка, отчисление определенного процента из прибыли предприятий в фонд по улучшению быта рабочих (это уже практикуется) и, наконец, паевые взносы отдельных рабочих, вступающих в жилищную кооперацию. Идя навстречу этому делу, правительство, кроме указанной выше материальной помощи и содействия, постановило отпускать лес на жилищное строительство по особо льготной цене. Дело это еще, повторяем, новое, но рабочее государство уже сделало все необходимые шаги, чтоб поставить это дело в наиболее благоприятные условия. Членам профсоюзов остается только проявить свою самодеятельность, активно взяться за это дело и полностью использовать те преимущества, которые им даны.

Попутно можно тут же отметить одно маленькое преимущество, которое касается, правда, небольшого числа членов профсоюзов. Рабочие и служащие, имеющие свои собственные домики, пользуются льготными условиями при страховке своего имущества.

Рабочая кооперация.

Теперь перейдем к одному очень большому вопросу, тесно связанному с работой профсоюзов и в котором кровно заинтересован каждый рабочий. Это — рабочая кооперация. Союз добивается для своих членов более высокой заработной платы, и в то же время он задумывается над тем, как сделать так, чтоб получаемую зарплату рабочий мог превратить в наибольшее количество предметов питания, обуви, одежды и т. п. Как сделать, чтоб на свою трудовую копейку рабочий получал нужные ему предметы наиболее дешево; чтоб качество этих предметов было хорошее; чтоб на этой трудовой копейке не наживался спекулянт-посредник. Эту задачу обслуживания потребительских интересов рабочей массы выполняет рабочая кооперация. До сих пор, нужно признаться,

кооперация наша с задачей этой справлялась плохо. Теперь, после XIII с'езда Коммунистической партии, на котором вопрос этот обсуждался очень подробно, партия и союзы взялись за это дело энергично. Кое-какие успехи имеются уже и сейчас. Союзы добились больших льгот для рабочей кооперации со стороны советского правительства. Кооперации даются в городах лучшие помещения, предоставляется льготный банковский кредит, даются, наконец, льготы в отношении налогов, — одним словом, сделано все, что возможно, чтоб поставить кооперацию в более выгодные условия и дать ей возможность забить частного торговца. Сейчас кооперация строится на добровольном начале. Каждый рабочий совершенно свободно решает для себя вопрос, хочет он или не хочет вступить пайщиком в кооператив Сознательный рабочий над этим вопросом не задумывается: он великолепно учитывает, что только через кооперацию можно добиться снижения цен на нужные рабочему товары. Сознательный рабочий понимает, что, если мы сами не возьмемся за это дело, на нашей трудовой копейке будет наживаться частный посредник, спекулянт, нэпман. Надо дружно взяться за работу и поставить кооперацию, как следует.

Нужно добиться, чтоб кооперация приспособилась к рабочему потребителю. Это значит, что нужно открыть магазины в таком месте, где это рабочему удобнее; нужно торговать в такие часы, когда рабочий может зайти за покупкой; нужно, наконец, торговать тем, что нужно рабочему. Вместо нескольких сотен разных названий товаров, в том числе и предметов роскоши, нужно сосредоточиться на нескольких десятках товаров рабочего потребления. Надо думать не о пудре, не о запонках, а о муке, масле, мясе, сахаре, керосине, мануфактуре и обуви. Нужно также хорошо подобрать штат приказчиков и добиться хорошего обращения с покупателем. А то бывает так, что, когда в кооператив заходит расфранченная дама, перед ней рассыпаются в любезностях, а с рабочим или женой рабочего разговор прохладный, неприветливый. Рабочий покупатель взвешивает каждую свою копейку. Перед тем, как решиться купить мануфактуру на костюм, дома не одно совещание происходит.

А решившись, жена рабочего присматривается и приценивается, делает разведку в нескольких магазинах. Ей хочется выбрать получше да подешевле. Ей бы хотелось всю полку с товаром перещупать. Да вот приказчик кислую мину строит. Он не только не склонен этому законному праву рабочего покупателя содействовать, но еще сердится, нервничает, ворчит, — словом, по всему видно, что рад отделаться от покупателя.

От современного приказчика вовсе не требуется, чтоб он втирал очки покупателю, добивался бы продать ему товар во что бы то ни стало. Наоборот, роль приказчика сводится к тому, чтоб помочь покупателю купить то, что ему нужно: показать ему весь товар, рассказать о качестве, дать полезный совет, помочь разобраться в сортах и т. д. Такое обращение привяжет покупателя к кооперативу, привлечет его симпатию к магазину.

Большую роль в работе нашей кооперации играет рабочий кредит. В целом ряде городов рабочие начали уже практиковать рабочий кредит и остались им вполне довольны. Кредит бывает двух родов: краткосрочный, мелколавочный кредит от получки до получки и кредит долгосрочный. Особое значение для рабочего имеет долгосрочный кредит. Если использовать его разумно, не увлечься, не набрать слишком много, правильно расчитать свой бюджет на несколько месяцев вперед,— этот кредит является большим подспорьем в рабочем быту, облегчая рабочему разрешать наиболее серьезные вопросы его рабочего бюджета: одежду и обувь. Организация рабочего кредита — дело очень серьезное, и здесь союзам приходится очень тщательно разрабатывать условия кредита, чтобы полностью обеспечить интересы рабочих, не допустить, чтоб кредит превратился в кабалу и в то же время добиться, чтоб наибольшее число членов союза могло его использовать, чтоб приодеться и обуться.

Вся работа рабочей кооперации проходит при самом активном участии профсоюзов, которые рассматривают эту работу, как часть своей союзной работы, поскольку в настоящих условиях вопросы тарифа превратились, главным

образом, в вопросы правильного использования заработной платы.

Само собой понятно, что членский билет профсоюза открывает члену союза возможность самого активного участия в работе кооперации и использования всех практических выгод, которые она дает.

Юридическая помощь.

В нескольких словах можно остановиться на одной небольшой отрасли профсоюзной работы, которая в отдельных случаях оказывает члену союза существенную поддержку Это— юридическая помощь. Бывают также случаи, что у рабочего возникает судебное дело, имущественное, семейное или жилищное. Рабочий слабо знаком с нашими законами. Не знает он также и судебных порядков. Часто бывает даже так, что это незнание законов приводит к тому, что рабочий не использует своих праз или даже проигрывает дело. Для помощи рабочим в этом отношении, союзы имеют своих юристов, которые бесплатно оказывают членам союза необходимую юридическую помощь. Помощь эта выражается не только в форме советов. Если это нужно, то юрист и заявление напишет и на суде выступит от имени рабочего. В общей системе союзной деятельности — это, конечно, небольшая отрасль работы, но, когда у рабочего возникает такой случай, он знает, что членский билет дает ему определенную практическую помощь.

Культурно-просветительная работа.

В заключение необходимо остановиться на работе профсоюзов в области поднятия культурного уровня своих членов и удовлетворения их духовных запросов. Эта работа приняла в последнее время широкий размах, выдвинувшись несомненно на первый план и тем или иным своим крылом захватывает каждого отдельного члена союза. Пожалуй, в этой отрасли союзной работы член союза наиболее отчетливо улавливает все практические блага, которые дает ему членский билет. Улучшение материального положения рабочих выдвинуло вперед их культурные запросы, которые раньше были заслонены материальными заботами. В тяжелые годы рабочему было не до книжки, не до лекции или

театра. В свободное время от работы он был весь поглощен заботами о хлебе. Заботы эти вынуждали его делать зажигалки, продавать свои старые вещи, ездить в деревню или даже в другие губернии за хлебом. Все это ушло теперь в далекое прошлое. Осенью 1922 года на 5-м Всероссийском с'езде профсоюзов, т. Зиновьев, приветствуя с'езд, характеризовал улучшение положения рабочего класса следующим образом: «Вопрос о хлебе, говорил он, нами разрешен полностью. Хлеб для рабочего мы завоевали. Теперь в порядке дня у нас будет вопрос о масле». К 6-му с'езду можно уже считать и вопрос о масле разрешенным. Во всяком случае достижения в области заработной платы, давшие к началу 1924 г. в среднем по Республике 60% довоенной зарплаты, послужили значительным толчком для культурных запросов рабочей массы, которая, пользуясь передышкой, наступившей после победы над контр-революцией, жадно потянулась к знанию и культуре. Усилившееся участие рабочей массы в общественной жизни и общий рост ее политического уровня значительно способствовали интересу рабочих к культработе своего союза и повышению самодеятельности на этом участке союзной работы. В результате мы имеем сейчас богатую содержанием и разностороннюю культработу союзов, которая охватывает все культурные потребности рабочего и даже энергично просачивается в его быт. Если судить даже по таким признакам, как внутреннее убранство рабочего жилья, то такие явления, как замена картин страшного суда революционными плакатами и портретами вождей пролетарской революции, появление газеты и книжки, ряд незаметных улучшений гигиенического характера (охраняющих здоровье), свидетельствуют о том, что медленным, но верным шагом идет культурный рост рабочей массы. Задача союзов заключается в том, чтобы удовлетворить культурные запросы рабочего, дать выход его самодеятельности, дать ему необходимое классовое воспитание, предохранить его от разлагающего влияния мещанской культуры и дать ему разумный отдых. Разрешение этой задачи требует разветвленной сети культурно-просветительных учреждений и разносторонних видов культработы.

Рабочий клуб. Постараемся перечислить из них наиболее известные. Центром работы в настоящее время сделался рабочий клуб.

По 60 губерниям в марте прошлого года насчитывалось 1572 рабочих клуба; из них 1049 клубов заводских, а остальные — центральные или районные клубы.

В 843 клубах, в которых проведено индивидуальное членство (каждый рабочий самостоятельно вступал в клуб) насчитывалось 193.462 человека.

К настоящему времени эта цифра членов клуба несомненно значительно увеличилась. Содержание клубной работы очень разнообразно. Массовая работа проводится путем устройства лекций, бесед, докладов, политсудов, концертов, спектаклей, живых газет и т. д. Большое место занимает в клубе кружковая работа. Можно перечислить наиболее часто встречающиеся кружки: политграмоты, ленинизма, профдвижения, женского движения, литературный, научный, драматический, хоровой, музыкальный, изобразительных искусств (живопись, скульптура), физкультуры, ремесла (кройка, шитье и т. п.). Большую роль играют кружки друзей клуба, куда входят наиболее активные члены клуба, которые помогают Правлению клуба провести всю клубную работу. Уже самое перечисление кружков показывает, что рабочий имеет возможность в клубе развить себя и усовершенствовать сообразно своим влечениям и склонностям. Самое большое значение союзы придают двум кружкам: ленинизма и по изучению профдвижения. Чтоб вовлечь рабочего в клуб, который должен стать его вторым домом, необходимо добиться соответствующей обстановки клуба. Нужно, чтоб рабочий чувствовал бы себя в клубе свободно и непринужденно, без натяжки и стеснения. Этому должен содействовать режим (правила поведения), установленный клубом. Этот режим должен, не стесняя самочувствия рабочего, приучить его к порядку, чистоте, культурности, уважению к отдыху своего товарища. Большую роль играет вопрос о создании уюта в клубе, о приветливой внешности комнат, о тепле, свете. Очень часто рабочий приходит вечером в клуб со всей своей семьей (вовлечение семьи рабо-

чего является серьезнейшей задачей) просто потому, что он хочет на несколько часов уйти из своего неуютного жилья. Поэтому необходимо, чтоб он нашел в клубе тепло, свет, приветливое отношение. Посидев же в клубе, он, волей-неволей, втянется в клубную атмосферу, войдет в кружок, пойдет на лекцию. Первые дни он, быть может, потянется только к шахматам, шашкам или посидит в буфете. Но потом он так привыкнет к воздуху клуба, что сделается его активным членом и втянется в гущу его просветительной работы. Вытянуть рабочего после работы из пивной, из трактира и даже из его домашней обстановки,— вот первая задача рабочего клуба. Поднять в клубе его классовое сознание, втянуть в общественную работу и дать новые коллективные формы рабочего быта, — вот его вторая задача.

В летнее время работа в клубе переносится обычно на воздух. Библиотека, читальня, кружки, беседы, лекции, — все выносится на воздух. Устраиваются гулянья, экскурсии, усиливается работа по спорту,— одним словом, клуб ставит себе новую задачу—приучить рабочего к пользованию воздухом и солнцем, пополнить легкие рабочего воздухом и солнцем, которого ему не хватает на предприятии и в душной квартирке. Вот в общей сложности содержание клубной работы. На остальных видах культработы можно остановиться более кратко.

Библиотека. По данным отчета ВЦСПС в 62 губерниях числилось в 1923 году 1608 союзных библиотек с 332.000 постоянных подписчиков. Задача здесь заключается в том, чтобы вызвать в рабочем тягу к чтению и интерес к книге, помочь ему найти нужную ему книгу, помочь ему понять книгу, дать ему полезный совет. Задача заключается еще в том, чтоб не ждать пока у рабочего явится аппетит к чтению и он придет в библиотеку за книжкой, а придвинуть книжку к рабочему. Эту задачу выполняют передвижки и книгоноши. Большой еще вопрос — это состав наших библиотек. Мы их состряпали случайно, собрали из разных углов, из бывших библиотек богачей. Нужно пересмотреть все книги и выбросить хлам, ненужный, а иногда даже вредный для рабочего. Нужно еще уметь наблю-

дать за тем, какая книжка нравится рабочему, и уметь воздействовать на его вкус. А для всего этого нужен хороший библиотекарь, который смотрел бы на себя не только, как на человека, который снимает с полки требуемую книгу, а как на активного культурного работника, который понимает перечисленные выше задачи рабочей библиотеки.

Ликвидация неграмотности. Считая, что на каждый союз приходится, примерно, 10% неграмотных, мы имеем более 500.000 неграмотных членов союзов. Сделать грамотными полмиллиона человек — вот задача нашей культработы. Здесь мы можем пользу членского билета подчеркнуть особенно наглядно. Владелец билета может быть уверен, что неграмотным он в союзе не останется. В марте 1923 года в 62 губерниях работало 1367 ликвидационных пункта, в которых обучалось 41.282 человека. Союзы поставили себе задачу — ликвидировать полностью неграмотность своих членов к первому мая 1925 года. Удастся ли это им, трудно сказать. Но к 1927 году, т. е. десятилетию Октябрьской революции, эта задача будет выполнена несомненно.

Профтехническое образование. Здесь в этой области двоякая задача: технически подготовить молодое поколение рабочего класса и поднять квалификацию ныне работающего поколения. Достигается это организацией школ фабрично-заводского ученичества и профессионально-технических курсов (преимущественно вечерних).

Школ фабрично - заводского ученичества имеется у нас по всему Союзу Республик — 942 с 68.819 учащихся.

Физкультура. Союзы ставят своей задачей не выработку спортсменов, а общее оздоровление рабочего класса и втягивание рабочих в союз через спортивные кружки. Раньше спортом безраздельно владела буржуазия. Сейчас рабочие энергично взялись за это дело. В начале 1923 года при 1572 клубах было 805 спортивных кружков 27.079 участников. Лето 1924 года значительно подвинуло вперед это дело, и, надо думать, что цифры эти остались далеко позади нашей действительности. В послед-

нее время союзы стали обращать внимание на производственный спорт, который ставит своей задачей выправлять гимнастическими движениями те части тела, которые условия данной профессии ставят в более невыгодное положение. Следовательно, приходится разрабатывать различные упражнения для металлистов, швейников, печатников и т. д.

Чтобы вызвать здоровое соревнование в спортивных достижениях, устраиваются состязания, которые привлекают большое число рабочих зрителей. Одновременно с работой по физической культуре союзы уделяют много внимания организации пионерских отрядов из детей рабочих и служащих. Эта работа пользуется в последнее время большим успехом и привлекает симпатии всех членов профсоюзов.

Остальные виды культработы.

Значительное внимание уделяют союзы высшей школе. Комплектование ВУЗ'ов идет, главным образом, через союзы. Таким же вниманием пользуются и школы I и II ступени, поскольку союз берет на себя заботу об обеспечении детей рабочих возможностью обучения в школе. Немалое место в культработе союзов занимает профессиональная пропаганда, имеющая своей задачей раз'яснить рабочей массе идеи и историю профессионального движения. Подготовка профессиональных работников на специальных курсах имеет целью пополнить кадры профработников и поднять их теоретический уровень. Работа среди национальных меньшинств построена на специальном обслуживании на родном языке и вовлечении в активное профдвижение рабочих и служащих различных национальностей нашего Союза Республик. Работа по художественному обслуживанию рабочей массы идет в направлении самодеятельной организации спектаклей и концертов силами своих же клубных кружков и предоставлении членам союза бесплатных или льготных билетов в театры, концерты, кино.

Средства на ведение всей этой разносторонней работы берутся из культфондов союзов, которые составляются из процентных начислений хозяйственных органов на заработную плату. В государственных предприятиях и учреждениях

администрация вносит в союз на культработу один процент с заработной платы.

Член союза должен быть активным.

Вот в общих чертах разносторонняя широкая работа наших профсоюзов, охватывающая целиком жизнь современного рабочего. Пожалуй, трудно найти какой-нибудь случай или событие из жизни рабочего, на которых не сказалось бы влияние союза. Словом, после перечисления всех наиболее известных сторон союзной работы можно легко понять лозунг т. Томского о роли профсоюза, обслуживающего рабочего «от колыбели до могилы».

Членский билет дает каждому члену союза право на использование всех достижений союза, право на результаты всей деятельности союза, всей его заботы об интересах и нуждах его членов.

Совершенно естественно поэтому, что каждый член союза не может относиться безучастно к тому, как работает союз. Каждый член союза заинтересован в том, чтобы союз работал лучше. Это значит, что практический непосредственный интерес вынуждает каждого рабочего понимать, что он заинтересован в делах союза, что он не должен быть пассивным (безучастным, безразличным) членом, а должен проявлять активность и всеми силами помогать союзу во всех его мероприятиях. Осмыслив всю пользу, которую союз дает рабочему, член союза должен себя спросить: «Вот союз дает мне так много преимуществ, защищает меня, облегчая мое положение в окружающей обстановке, делает меня много сильнее, чем я был до вступления в союз. Все это союз дает мне. А что я дал союзу, чем я ему помог? Ведь союз — это не что-то отдельное от меня, а союз — это я, ты, он, Иванов, Петров, Степанов,— словом, все мы; значит, от каждого из нас зависит вся жизнь и вся работа союза».

На эти вопросы есть только один ответ: «будь сознательным и активным членом союза».

Но тут рабочий может спросить: «а что мне для этого нужно сделать?»

Член союза должен активно использовать все свои права.

В первую очередь нужно, чтоб член союза активно и сознательно использовал все свои права, которыми он пользуется по уставу.

Устав предусматривает такое построение союзной организации, которое обеспечивает каждому члену союза полное право обсуждения, решения и влияния на весь ход союзных дел. Каждый член союза имеет право решающего голоса на общих собраниях своего предприятия по всем вопросам союзной деятельности. Он может делать заявления, ставить вопросы и вносить предложения, касающиеся всех сторон деятельности союза и его должностных лиц. Это право надо сознательно использовать, чтоб выявить свои нужды и интересы, чтоб дать работе союза желательное направление, чтоб подвергнуть критике политику союза или неправильные действия должностных лиц, чтоб исправить ошибки и недочеты в работе. Сознательно использовать это право, — это значит быть активным, не молчать о тех недостатках, которые видит отдельный член союза, не шептаться в задних рядах, а открыто выступать с деловой критикой, не подсмеиваться над отдельными мероприятиями союза, а вносить свои деловые предложения и добиваться их принятия и проведения в жизнь, не сидеть, набравши в рот воды, а записаться, выступить, не стесняясь, и говорить, что думаешь.

Только таким образом может член союза выявить свое влияние на ход союзных дел.

Следующий способ влияния — это выборы. Для ведения союзных дел избирается комитет или Правление. По уставу каждый член союза, достигший 18 лет, имеет право избирать и быть избранным на все должности союза. Для каждого понятно, что успех союзной работы в значительной степени зависит от людей, от работников, которые избираются в союзные органы. Если хочешь влиять на союзные дела, не зевай при выборах. Будь внимателен. Выбирай честных, деловых, толковых, опытных людей, могущих справиться с работой и используй всю свою активность, чтоб не были выбраны люди, которые для дела негодны. На предприятиях выборы

очень часто бывают: на с'езды, в союзные органы, на разные конференции, в кооперацию, страховые органы и т. д.

Ко всем этим выборам надо относиться очень серьезно, не забывая, что от того, кого мы изберем, зависит работа органа, который призван обслуживать насущнейшие наши интересы. А потому надо к выборам отнестись вдумчиво, разумно.

Обязанности члена союза. До сих пор мы говорили только о правах, которые дает членский билет, и о том, как эти права использовать. А теперь необходимо поговорить и об обязанностях, которые членский билет налагает на его владельца. Интересно отметить прежде всего, что обязанностей этих немного, что обязанности эти очень просты и понятны и что они целиком вытекают из целей, которые союз себе ставит. Чтобы влиять на работу союза и полностью использовать свои права, надо участвовать на общих собраниях, на которых, главным образом, и решаются союзные вопросы. Надо посещать общие собрания — это первая обязанность. Надо вести себя на этих собраниях так, чтобы поведение каждого члена союза способствовало наибольшей организованности собрания. Приходить во время, не разговаривать во время выступлений, не кричать с места, удерживать рядом сидящего товарища от поведения, нарушающего нормальный ход собрания, соблюдать регламент и не уходить до окончания собрания,— вот вкратце основные правила поведения на собраниях. Главное, что должен знать каждый член союза о своих обязанностях,— это не забывать, что он член организации, что каждый шаг его должен быть согласован с интересами организации. Главное, с чем должен бороться член союза, — это неорганизованность.

Член союза должен все свое влияние и всю энергию употребить на то, чтоб содействовать организованности своего союза, содействовать его усилению. Вдумываясь в свои союзные обязанности, он должен уяснить, что полезной считается такая деятельность члена союза, которая дает в результате усиление союза, а вредной—которая его ослабляет и нарушает организованность.

Оценивая с такой точки зрения каждый свой шаг, член союза поймет, что все свои нужды, интересы, недовольства и желания он обязан выявлять организованно, а не в форме стихийных необдуманных выступлений; что он должен способствовать, помогать проведению в жизнь всех решений союза, а не оказывать им противодействие; что он должен выполнять все поручения союза и не отказываться, когда его выбирают на какой-нибудь союзный пост. Разносторонняя деятельность союза требует вовлечения в его работу большого числа членов союза. Союз организует разного рода комиссии, дает отдельным членам поручения, привлекает отдельных членов к той или иной отрасли союзной работы. Отказываться от этой работы или заговаривать об оплате за труд есть неправильное понимание сових обязанностей Союз есть общественная организация, строящаяся на самодеятельности своих членов. Каждый член союза должен считать себя обязанным выполнить какую-нибудь работу для союза, должен гордиться тем, что союз к нему обратился за помощью общему делу. Чтоб добиться правильного понимания и исполнения членских обязанностей, а главное, чтоб добиться организованности, союз проводит в своих рядах союзную дисциплину.

Союзная дисциплина.

Подчиняться этой дисциплине — главная обязанность каждого члена союза. Но подчиняться не слепо, а сознательно, т. е. так, чтоб член союза понимал то требование, которое союз ему пред'являет, и выполнял его не потому, что он боится этой дисциплины, а потому что он понимает целесообразность этого требования и пользу его для интересов союза.

Союзная дисциплина построена в первую очередь на том, что при решении вопросов меньшинство добровольно подчиняется большинству. Вопросы на собраниях решаются простым большинством. До принятия решения, до голосования каждый член союза пользуется полным правом защиты своего мнения. Он отстаивает его всеми способами. Выступает, вносит предложения, предлагает резолюции. Но, когда вопрос проголосован и решение принято, каждый член союза

должен не только подчиниться этому решению, но помогать союзу проводить его в жизнь. Если высшая союзная организация вынесла какое-нибудь решение, член союза обязан ему подчиниться, пользуясь правом обжалования этого решения в установленном союзом порядке. Но, пока решение не отменено, член союза обязан выполнить его беспрекословно. В этом основные правила пролетарской союзной дисциплины. Большинство обязывает меньшинство подчиниться,— только таким образом можно действовать организованно и дружно; только таким образом можно добиться, чтоб вся деятельность союза была проникнута единой волей. Чтоб добиться правильного применения дисциплины и подчинения всех членов союза принятым решениям, союз вынужден иногда по отношению к неподчиняющимся применять меры воздействия. Союз делает все необходимое, чтоб раз'яснить своим членам все свои действия и этим самым преодолеть несознательность или противодействие своих членов. Но не всегда одним раз'яснением можно достигнуть цели: приходится воздействовать иногда более сильными средствами. Тогда союз применяет следующие союзные меры воздействия: делает предупреждение, ставит на вид, об'являет выговор (лично, на общем собрании, в печати), а в крайнем случае, исключает из союза. К исключению из союза прибегают очень редко, допуская это сильное наказание только в том случае, когда исчерпаны все воспитательные меры воздействия, когда недисциплинированность члена союза достигла такого предела, который грозит исключительным вредом для организации. К этой мере союзы прибегают редко, главным образом, потому, что они сознают, что во многих случаях недисциплинированность является результатом несознательности рабочего, а не его определенного желания принести вред союзу. В таких случаях необходимо проявлять особую осторожность и чуткость, чтоб не допустить ошибки. Поэтому исключение из союза, как высшая мера наказания для члена союза, обставляется целым рядом требований, которые должны дать гарантию от неправильного или недобросовестного решения этого серьезного вопроса. Исключать имеет право решение общего собрания рабочих.

Постановление союзного органа (правления союза) об исключении должно быть утверждено общим собранием или конференцией членов союза. Исключенный имеет право обжаловать постановление об исключении перед высшими союзными органами.

В интересах воспитания в духе пролетарской дисциплины всех своих членов союз должен использовать каждый случай нарушения дисциплины для раз'яснения своим массам сущности нарушения и примененной союзом меры воздействия. Совершенно понятно, что чем лучше поставлена воспитательная работа союза, тем выше в его рядах дисциплина и тем меньше приходится прибегать к мерам воздействия, которые особого удовольствия не доставляют ни тем, кто их применяет, ни тем, по отношению к которым они применяются. Воспитательная работа союза должна несознательного, малоразвитого рабочего превратить в организованного, сознательного и дисциплинированного пролетария, проникнутого духом классовой борьбы и сознанием целей, которые ставит перед собой его классовая союзная организация.

Членский взнос.

И, наконец, последняя обязанность, — аккуратно платить членские взносы.

Для чего нужен членский взнос? Для того, чтобы на общие деньги всех членов союза содержать, как теперь выражаются, аппарат союза, т. е. оплачивать должностных лиц и все расходы, связанные с повседневной деятельностью союза. Расходы эти очень разнообразны: созыв с'ездов и конференций, выезды на места, канцелярские расходы, почтово-телеграфные, типографские, содержание помещения союза, отопление, освещение и т. д. Из тех же членских взносов, которые остаются в излишке после покрытия всех расходов по непосредственному содержанию аппарата союза, производятся отчисления в различные союзные фонды: стачечный, безработных, культфонд. Так что вносящий членский взнос должен знать, что деньги его идут на удовлетворение общих нужд союза, что этот взнос полностью окупается работой союза по защите интересов своих

членов. После того, как мы выше подробно описали всю работу союза, можно легко понять, как неправы те несознательные рабочие, которые рассматривают членский взнос, как неприятный налог. Без финансов, без денежных средств нельзя строить союзную работу,— это понимает каждый. Откуда же взять эти средства, если не от самих членов союза?

Размер членского взноса рассчитан так, чтоб, с одной стороны, не обременить рабочего, а с другой—обеспечить все необходимые расходы. Высчитано, что в среднем для нормального существования союза требуется два процента с заработной платы рабочего. Процент этот не так уже чувствителен. То, что членский взнос установлен в проценте, а не в какой-нибудь твердой сумме, обеспечивает более справедливое распределение заботы о союзе между всеми членами его: тот, кто больше зарабатывает, платит больше того, кто получает низкую зарплату.

Что такое индивидуальный взнос.

Раньше членский взнос взимался с членов союза через контору предприятия или учреждения. При выдаче жалованья из зарплаты рабочего делался вычет, который непосредственно передавался в союз. Теперь, как известно, эта система уже отменена. Теперь все союзы перешли на так называемую систему индивидуального взноса, заключающуюся в том, что член союза сам сдает свой членский взнос в фабзавком, союз, или специальному сборщику. В чем сущность этой системы и почему мы отказались от прежней практики, которая на вид была для союза и для отдельных членов его гораздо удобнее и легче?

На этот вопрос необходимо подробно ответить. Прежняя система взимания через контору была хороша тем, что она и союз, и отдельного члена освобождала от забот и затруднений по собиранию взносов. Но в этом были и ее главные недостатки. Несознательный член союза не знал, сколько с него берут, за что, куда идут эти деньги, как расходуются, кто за них отвечает. В результате он терял интерес к союзу и к его работе. Иногда он смотрел даже на союз, как на чужую организацию, которая от него оторвалась, не

заботится о нем, а только где-то в конторе на некоторую сумму уменьшает его заработок. К тому же, в этот период наблюдались случаи, когда союзы не только получали субсидии (дотации) от высших союзных организаций, но получали кой-какую помощь и от хозяйственных органов. Это еще более охлаждало связь между членом союза и его организацией. Те-же недостатки отражались на работе союза. Беря деньги через контору, он меньше внимания обращал на экономное расходование средств и отвыкал отчитываться перед массами в своих расходах. Получая субсидии, он мало обращал внимания на членские взносы и строил широко свой бюджет, не стесняясь дефицита (перерасхода). Все это, вместе взятое, значительно ослабляло союзную работу, а главное, создавало почву для отрыва от масс, для уменьшения активности отдельного члена союза.

Все эти недостатки коренным образом устраняет система индивидуального взноса. Сдавая свой взнос индивидуально, т. е. самолично, член союза знает, сколько он дал и куда он дал. Связываясь при сдаче взноса с союзом через фабзавком или сборщика, член союза имеет возможность выявить свои запросы и требования или осведомиться о делах союза. Он может серьезно или шутя сказать: «вот я вам денежки плачу, а чтоб мне помочь в таком-то затруднении, так на это вас не хватает». Словом, момент индивидуального взноса повышает активность отдельного члена и усиливает его связь с союзом. Он заинтересовывается, куда пошли его денежки, он вынуждает союз подробно рассказать ему о своей работе и ответить на прямой вопрос: «куда девалась моя кровная копейка?» Союз чувствует свою ответственность за эту кровную копеечку. Он ее расходует экономно, задумывается над каждой копейкой, отказывается от ненужных расходов, тщательно взвешивает каждый свой финансовый шаг, внимательно следит за своей сметой, зная, что надо рабочей массе отдать самый подробный отчет в этой кровной копеечке. Рабочая масса этот отчет не просто выслушает, а отнесется к нему критически, разберет по косточкам, рассмотрит все подробности. Ее не проведешь двойной бухгалтерией и сложными расчетами; она потребует

ясного ответа: сколько ты получил и сколько израсходовал и как израсходовал?

Союзы не получают теперь субсидий от хозяйственных органов; высшие союзные органы дают субсидию только тогда, когда совершенно очевидно, что без помощи союз прожить не может. Союз должен быть совершенно бездефицитным, т. е. все его расходы должны покрываться исключительно из членских взносов. Это вынуждает союз смотреть только в одну сторону: собирать членские взносы и приспособить свои расходы к этому единственному источнику существования союза. С другой стороны, член союза знает, что союз живет только на его копеечку, что через эту копеечку он влияет на дела союза, что это своя родная организация, которая им содержится и его обслуживает. Он знает также, что все денежные расчеты союза строго построены на правильном поступлении членских взносов, что малейший перебой в этом отношении срывает все расчеты и ослабляет работу союза. Это вынуждает члена союза не затягивать свой взнос, а быть аккуратным, вносить во время.

Словом, с какой стороны ни подойти, система индивидуального взноса обнаруживает все свои преимущества перед практикой взимания взноса через контору. Система эта полностью себя оправдала и дала в результате большее оживление союзной жизни.

Правда, иногда приходится от отдельных рабочих слышать такие возражения: «индивидуальный взнос, говорят они, введен для того, чтоб взнос сделался сознательным актом, чтоб мы знали, сколько даем, куда, на что, чтоб перед нами отчитывались и т. д. Но мы все это уже знаем, понимаем; мы уже сделались достаточно сознательными, — не маленькие; требовать отчета мы и так будем. Так нельзя ли избавить нас от этой канители, освободить от лишней заботы и снова брать взносы через контору?»

Эти возражения являются несомненно признаком малой активности члена союза. Его тяготит небольшое затруднение один раз в месяц с членским взносом, но он не хочет думать о тех опасностях, которые сулит возврат к старой системе.

С такими настроениями должны бороться сознательные

члены союза и твердо отстаивать индивидуальный взнос, как прекрасно оправдавшую себя систему.

Мы сознательно остановились так подробно на индивидуальном взносе, чтоб этим подчеркнуть, что союзы не смотрят на членский взнос только со стороны его финансового значения, а вкладывают в этот акт, в уплату взноса, сознательное желание превратить этот акт в момент наиболее простой и живой связи с рабочей массой. Исходя из этих же соображений, так серьезно поставлен вопрос о членах союза, не вносящих членский взнос. По уставу член союза, не уплативший членский взнос в течение трех месяцев, автоматически выбывает из состава союза. Что значит автоматически? Это значит прямо, без обсуждения, без голосования, без размышлений. Не уплатил три месяца,— значит, сам выбыл, сам скинул себя со счетов союза, сам выпал из организации. Выше мы видели, как внимательно союз относится к вопросам исключения из организации, как строго и осторожно поставлен этот вопрос. А тут союз смотрит на неплатящего взнос, как на члена, ослабляющего организацию, порвавшего связь с союзом и не выполняющего свою основную обязанность. Конечно, так ставится вопрос, когда неуплата взноса произошла по неуважительной причине. Союз определяет сам, какую причину считать уважительной или неуважительной. Болезнь или длительная командировка, конечно, причина уважительная. Если выбывший за неуплату взноса захочет вновь вступить в союз, он должен внести вступительный взнос.

Если он уплатит за прошедшее время, ему засчитывается союзный стаж, т. е. время пребывания в союзе.

Вот и все, что должен знать член союза о значении членского взноса, как об одной из своих наиболее серьезных обязанностей по отношению к союзу. Итак, мы теперь довольно подробно ознакомились со всеми преимуществами, которые дает рабочему членский билет профсоюза, и со всеми обязанностями, которые он на члена союза налагает. Попутно мы рассмотрели все стороны работы наших профсоюзов и увидели, что их деятельность охватывает целиком жизнь современного рабочего, обслуживая все его запросы,

нужды и интересы. Мы выяснили также, что членский билет не только облегчает рабочему воспользоваться всеми своими завоеваниями и получить на каждом шагу ту маленькую практическую собственную пользу, о которой мы говорили в начале, но и связывает его с международной революционной организацией, которая борется за идеалы всемирного пролетариата, за победу рабочего класса во всем мире.

В нашем советском быту выгоды союзного членства видны так отчетливо, что много об них говорить не приходится. Каждый рабочий знает сейчас, как жадно тянутся руки нашего обывателя к членскому билету, как стучится он в двери союза, как хотелось бы ему проникнуть в нашу пролетарскую организацию. Не из-за революционной деятельности Профинтерна, конечно, а из-за квартирной платы, воды, света, ВУЗ'а и из-за того твердого общественного положения, которое дает членский билет своему владельцу, из-за права активно участвовать в общественной жизни. А с другой стороны, есть еще отсталые группы работников по найму, которые по несознательности своей не вошли еще в союз, как, например, батраки, домашняя прислуга. Они не только не знают еще, что такое союз, но находятся еще под влиянием своих хозяев, которые рассказывают им о профсоюзах небылицы, напугивают их и всячески удерживают от вступления в союз. Здесь предстоит еще союзам довольно серьезная работа по поднятию сознательности и вовлечению в союз наиболее отсталых элементов.

Союз и неорганизованные рабочие.

В заключение необходимо ответить на последний вопрос, который может быть нам задан отдельным рабочим.

«Все то, что вы сказали, спросит этот рабочий, это верно и хорошо. Но ведь большинством перечисленных вами преимуществ пользуется по нашим законам каждый рабочий, независимо от того, член ли он профсоюза или нет. И охрана труда, и социальное страхование, и льготы по коммунальным услугам, и целый ряд других преимуществ, — все это дано советской властью для всех рабочих, и организованных в союзы, и неорганизованных («диких», как называют

неорганизованных рабочих). Так что особой выгоды я тут не вижу».

Этот вопрос с виду очень язвителен. Действительно, стоит ли налагать на себя довольно серьезные обязанности, не получая взамен особенно значительных прав? Стоит ли тратить деньги на членский взнос, да еще подчиняться дисциплине, раз основные права дает всем рабочим Кодекс законов о труде?

Мало сознательного рабочего такая постановка вопроса может, действительно, сбить с толку.

Пришлось бы очень много повторить из того, что сказано выше, чтоб подробно ответить на этот вопрос. Вкратце же ответ сводится к следующему. Само рабочее государство предпочитает иметь дело с организацией рабочих, а не с отдельными разрозненными рабочими, а потому оно предоставило особые права профсоюзам, как представителям организованного пролетариата. Целый ряд довольно существенных преимуществ дают профсоюзы только своим членам. Союз помогает рабочим использовать то, что дает ему рабочее государство. Союз влияет на органы рабочего государства, которые проводят практически его законы и постановления. Союз выделяет людей на командные посты в этих органах. Союз выделяет директоров и влияет на хозяйственную жизнь предприятия. Словом, помимо известных каждому сознательному рабочему соображений о необходимости самоорганизации рабочего класса в целях осуществления своих классовых интересов, союз облегчает рабочему полное использование советского законодательства и дает ему ряд дополнительных выгод, ставящих его в преимущественное (привиллегированное) положение в сравнении с неорганизованным рабочим. Союз не смотрит, однако, на неорганизованного рабочего, как на своего врага, с которым нужно бороться. Союз рассматривает неорганизованного рабочего, как отсталого еще несознательного пролетария, который сегодня не уяснил себе значения союзного членства, а завтра поймет, что такое союз, и вступит в наши ряды.

Поэтому союз стремится поднять его сознание и раз'яснить ему пользу вступления в союз. Делает это союз не тем,

что ставит такого рабочего в тяжелое положение, лишив его своей защиты: «дескать, смотри, еслиб ты был, как все, членом союза, я бы тебе помог, а, как ты неорганизованный, то выкручивайся, как хочешь; плавай сам, чувствуй, что не член союза».

Наоборот, союзы стремятся помочь неорганизованному рабочему и своей помощью доказать ему пользу союза. Поэтому союзы распространяют коллективный договор и на не членов союза, не препятствуют вхождению неорганизованных рабочих в кассу взаимопомощи, не лишают их культурно-просветительных услуг. Только таким образом можно поднять самосознание отсталого рабочего и вовлечь его в союз. Только таким образом он поймет, что дает ему членский билет профсоюза.

Форма членского билета.

Учитывая все значение членского билета, союзы задумались также и над формой билета, над его внешним видом, стремясь к тому, чтобы билет одним своим видом напоминал его владельцу его права и обязанности. Раньше членские билеты имели вид небольшой карточки, на которую наносились основные сведения о члене союза: фамилия, имя, отчество, профессия, возраст, время вступления в союз и т. п. На обороте делались отметки об уплате членского взноса. Билеты эти были очень непрочны. Никаких сведений, необходимых для членов союза, они не содержали. Теперь каждый союз разработал свою форму членского билета, который принял форму книжки, которая помимо сведений о владельце билета содержит еще ряд сведений для члена союза. Союзы проводят очень внимательно кампанию обмена старых карточек на новые книжки, используя этот момент также и в агитационных целях. Формы членского билета в разных союзах мало чем отличаются друг от друга. Сделаны они в общем по одинаковому плану. Раньше каждая губерния, каждый город печатал свои формы. Сейчас в большинстве союзов принята единая форма билета для всех членов данного союза по всему Союзу Республик.

Членский билет расчитан на 5 лет. Эта продолжительность срока его действия требует от билета особой проч-

ности. Размер билета расчитан таким образом, чтоб он не мялся, не трепался, и мог быть положен в карман любого размера. Отсюда — небольшой размер книжки и прочный переплет.

Содержание книжки в большинстве союзов разбито по следующему плану. На первой странице помещена «Памятка члена союза». Памятка имеет в виду напомнить члену союза на первой же странице его билета об основных сведениях, связанных с пользованием билетом. Для ознакомления с содержанием памятки приводим текст ее, взятый из членского билета союза транспортных рабочих:

Памятка.

«1. Будь сознательным и дисциплинированным членом союза и призывай к этому своих товарищей.

2. Членские взносы должны уплачиваться аккуратно каждый месяц.

3. При перемене места службы или профессии нужно заявить в союз для своевременной отметки в книжке.

4. О перемене адреса, о переходе в другой союз или об от'езде нужно уведомить союз, указав в какой союз перешел или куда уехал и когда вернется.

5. При безработице необходимо немедленно зарегистрироваться на Бирже Труда и с билетом Биржи Труда являться не менее одного раза в месяц в союз для отметки об освобождении от взносов.

6. Безработные, получившие работу, немедленно сообщают о том в союз, указав, где они работают, на каких условиях и размер заработка.

7. Находясь на службе, члены союза должны иметь от учреждения или предприятия, где они работают расчетную книжку. Члены союза должны следить, уплачиваются ли за них учреждением, где они работают, взносы в кассу социального страхования.

8. При всех недоразумениях и конфликтах следует обращаться за помощью в союз через делегата или непосредственно.

9. Член союза должен состоять членом рабочего кооператива и культурно-просветительного клуба и посещать таковой, а также привлекать к ним членов семьи.

10. Член союза должен помнить, что членская книжка является трудовым документом, а потому должен бережно и в чистоте хранить ее, помнить ее номер и не делать в ней никаких пометок и записей».

Итого 10 пунктов или своего рода десять заповедей члена союза. Заповеди эти так понятны, что особых об'яснений не требуют. В таком приблизительно духе составлены памятки в членских книжках других союзов.

Правила обращения и пользования членским билетом.

Интересно отметить, что в свое время Центральный Комитет союза металлистов издал специальные «правила обращения и пользования членским билетом». Правила эти содержат двенадцать пунктов, из коих некоторые по смыслу полностью совпадают с памяткой союза транспортников.

Считаем нелишним в виду интереса этих правил привести полностью те пункты, которые в памятку транспортников не входят. Вот они:

«Береги свой членский билет и аккуратно с ним обращайся, так как он должен служить тебе 5 лет.

— Начинай платить членские взносы с того месяца, когда вступил и записался в союз.

— Заботься о том, чтобы членский билет был всегда при тебе, особенно в дни получки заработка и уплаты членских взносов.

— Помни о том, что при отсутствии в членском билете отметок об уплате членских взносов в течение 3-х месяцев, твой билет теряет свою силу и не дает уже тебе никаких членских прав, предусмотренных уставом.

— Когда выбываешь из союза и переходишь в другой союз, возвращай членский билет в союз.

— Если потерял членский билет, сейчас же заявляй об утере в печать через свой союз и только после этого можешь получить новый (дубликат).

— Не злоупотребляй членским билетом и не передавай

его для пользования другим лицам, так как за это будешь исключен из союза и привлечен к суду.

— Обязательно знакомься с теми пунктами союзного устава, которые напечатаны в членской книжке, ибо они излагают твои права и обязанности».

К этим правилам ничего прибавить нельзя: они сами говорят за себя.

Содержание членской книжки.

Следующая страница содержит основные сведения о члене союза: фамилия, имя, отчество, год рождения, основная профессия, время поступления в данный союз, в какой союз и когда записался впервые, время выдачи книжки, номер книжки, подписи и печать.

время выдачи книжки, номер книжки, подписи и печать

Затем идут страницы, предназначенные для отметки перемен, происшедших в положении члена союза, и выполнения союзных обязанностей.

Перечислим вкратце содержание этих страниц.

Отметка о переездах члена союза. Членские взносы Касса взаимопомощи: взносы в кассу и выдачи из нее— безвозвратные пособия и возвратные ссуды. Пользование стачечным фондом. Пользование фондом безработных. Прочие союзные взносы. Отметка о членстве в клубе. Работа в союзных и хозяйственных органах. Прочие отметки. В конце книжки приводятся полностью устав союза и выдержки из Кодекса законов о труде. Таково содержание членской книжки союза транспортников. По такому же, примерно, типу с очень небольшими отклонениями, составлены книжки и остальных союзов. В той же книжке союза транспортников весьма удачно снабжена почти каждая страница соответствующими лозунгами. Приведем для примера наиболее характерные. Касса взаимопомощи сопровождается такими лозунгами: «помни о могущем притти тяжелом дне, когда тебе понадобится помощь кассы», «немедленная помощь кассы есть результат твоего активного участия в ней», «возвращай аккуратно в срок взятые тобой ссуды, так как нуждаются в ссуде и другие члены кассы», «прибегай к помощи

кассы в исключительных случаях, помни, что средства кассы невелики, а нужда громадная».

Пользование фондом безработных. Лозунги такие: «безработица — наследие капиталистического хозяйства, победим капитализм — исчезнет безработица», «при социализме не будет безработных».

Лозунги эти помогают владельцу билета понять свои союзные обязанности, которые он начинает выполнять вполне сознательно. Лозунги напоминают члену союза о всем том, что он, быть может, забыл, но о чем он забывать не должен.

Форма членского билета отвечает его значению.

Таким образом, союзам удалось найти для членского билета такую форму, которая не только дает возможность сделать в нем все необходимые отметки, но и превращает самый билет в орудие раз'яснения владельцу билета его прав и обязанностей.

Вот и все, что должен знать член союза о своем членском билете. Понимая его значение, пользуясь им сознательно, не забывая о своих правах и обязанностях, член союза будет действительно сознательным членом общей пролетарской семьи, борющимся за дело рабочего класса и отстаивающим пролетарские интересы.

Проявляя сознательность, организованность и дисциплину, такой член союза будет примером для отсталых и менее сознателных товарищей, которых в наших союзах еще очень много.



Цена 35 коп.

Издательство В. Ц. С. П. С.

МОСКВА, Солянка, 12, Дворец Труда, телефон 91-67.

Книжные магазины: 1. Петровские линии, 2. 2. Моховая, 15.

Северо-западное областное отделение:

Ленинград, проспект Володарского, 56.

